

第2章 派遣社員の働き方に関するアンケート調査

佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所教授）

松浦 民恵（ニッセイ基礎研究所生活研究部門主任研究員）

島貫 智行（一橋大学大学院商学研究科准教授）

・ 調査の目的と調査の方法

1. 調査の目的

本調査の目的は、ホワイトカラー職種のうち、事務職種および営業職種に従事する派遣スタッフを対象とする質問票調査（インターネット調査）を通じて、派遣スタッフの基本属性や就業理由、仕事や労働条件、就業意識、能力開発・キャリア形成に対する自身の行動や派遣先・派遣会社の支援、今後のキャリア希望、過去2年間における仕事の高度化や賃金水準の上昇、スキルレベルの向上といったキャリア形成の実態を明らかにすることである。派遣スタッフのキャリア形成については、東京大学社会科学研究所の人材フォーラムの前身にあたる人材ビジネス研究寄付研究部門が、2008年10月に事務職種、コールセンター・オペレーター職種、技術職種、営業職種に従事する派遣スタッフを対象とした質問票調査（インターネット調査）を実施しているが、本調査はその続編となる（当時の調査結果は同部門の研究シリーズ No.14「派遣という働き方を通じたキャリア形成 - 事務職、コールセンター・オペレーター、技術者、営業職 - 」として発行しているので、ご関心のある方は参照されたい）。

本報告では、特に(a)賃金の上昇を継続的に実現している派遣スタッフにはどのような特徴があるか、(b)事務職種に従事する派遣スタッフは派遣就労前後を通じてどのような職種を経験しているか、という二つのテーマについての分析結果を報告する。調査票の詳細は、本報告に資料として添付しているので参照されたい。

なお、本調査は、日本学術振興会の科学研究費補助金（基盤研究(B)）「企業の外部人材の活用と戦略的人的資源管理」（課題番号：22330110）を利用して実施したものである。

2. 調査の実施方法

本調査は、インターネットモニターを対象とした質問票調査である。具体的には、大手インターネット調査会社の登録モニターに対して次の2段階で実施された。まず、18～69歳の「派遣社員・契約社員」（全国、男女）を対象として予備調査を配信し、調査時点で事務職種（一般事務、営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務）もしくは営業職種（顧客への訪問によって商品やサービスを販売する）の仕事に派遣スタッフとして従事し、調査時点までに2年以上派遣スタッフとして働き続けている（派遣スタッフとして就労していない期間が3ヶ月未満であれば「働き続けた」とみなした）という要件に合致するモニターを抽出した。次に、予備調査で抽出されたモニターに対して本調査を実施した。予備調査での抽出数や本調査の回収率を考慮し、計1,000サンプル以上を回収できるように本調査の配信数を設定した。本調査の配信数は事務職1,661、営業職143であり、目標の回収数に達するまで回答を受け付けた結果、最終的な有効回答数は事務職962（有効回答率57.9%）、営業職93（有効回答率65.0%）であった（図表2-1）。

なお、予備調査は2011年1月13日～1月20日にかけて、本調査は2011年1月21日～1月31日にかけて実施した。

図表 2-1 配信対象と有効回答

	配信対象 (人)	配信 (人)	回収 (人)	有効回答 (人)	有効回答率 (%)
派遣事務職	1,928	1,661	992	962	57.9
派遣営業職	143	143	103	93	65.0
計	2,071	1,804	1,095	1,055	58.5

3. 調査の実施主体

本調査は、東京大学社会科学研究所の研究組織である人材フォーラムの「派遣スタッフの働き方に関する調査プロジェクト」の下記の3名で実施した。また本報告は、人材フォーラムの研究会で議論したのち下記の分担で執筆した。

佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所教授）：研究代表

松浦 民恵（ニッセイ基礎研究所生活研究部門主任研究員）： 担当

島貫 智行（一橋大学大学院商学研究科准教授）： 担当

・継続的に時給が上昇する派遣スタッフの特徴-派遣事務職、派遣営業職について-

1. はじめに

本節では、時給が継続して上昇している派遣スタッフの特徴、時給が上昇しない派遣スタッフの課題を、派遣事務職、派遣営業職それぞれについて明らかにする。

本調査では、時給額、担当業務の難易度、スキルレベルのそれぞれに関して、2年前から現在までの変化、今後2年間の上昇見込みをたずねている。その回答結果をもとに、時給額、担当業務の難易度、スキルレベルのそれぞれについて、「過去も今後も上昇」「過去のみ上昇」「今後のみ上昇見込み」「過去も今後も上昇しない」の4類型を作成した（図表2-2）。「過去も今後も上昇」は長く活躍できる派遣スタッフ、「過去のみ上昇」は行き詰まっている派遣スタッフだと考えられる。「今後のみ上昇見込み」はこれからが楽しみだが、「過去も今後も上昇しない」は深刻な状況だと解釈できる。

本節では、まず、事務職と営業職のそれぞれについて、この類型を拠り所として時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの現状を明らかにしたうえで、これら相互の関係について考察する。次に、派遣就労期間や年齢別の時給額を概観したうえで、事務職と営業職の仕事の特徴や、能力開発・キャリア形成に対する自身の行動や派遣先・派遣会社の支援について考察する。さらに、次のような点において類型間の比較を行い、時給を継続して上昇させるためにはどのような行動や支援が有効か、事務職、営業職それぞれについて考察する。

担当する仕事の特徴

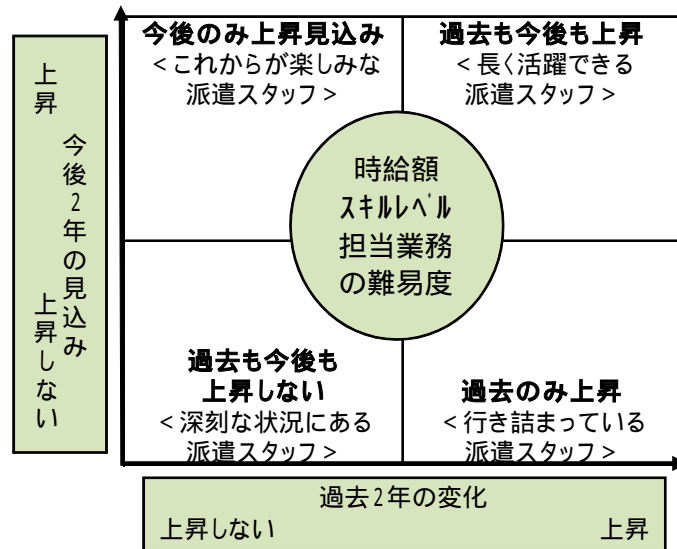
派遣スタッフ自身の能力開発・キャリア形成

派遣先の能力開発・キャリア形成支援

派遣会社の能力開発・キャリア形成支援

現状評価と今後のキャリア

図表 2-2 分析の基本となる類型



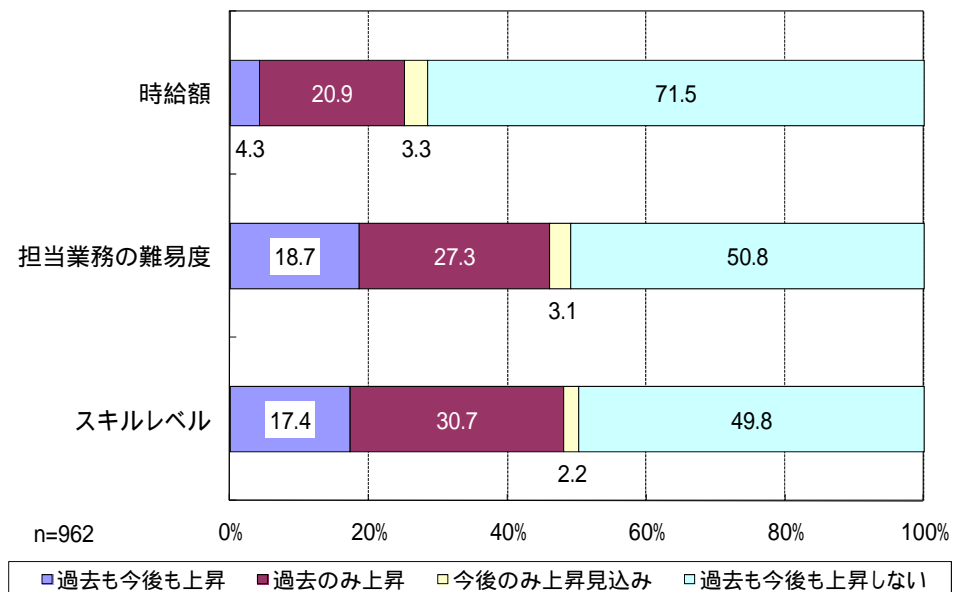
- 注1) 過去2年の変化については「上昇」「やや上昇」を上昇、「変化なし」「やや下降」「下降」を上昇しない、とした。
- 注2) 今後2年の見込みについては「見込みがある」「やや見込みがある」を上昇見込み、「どちらともいえない」「あまり見込みがない」「見込みがない」を上昇しない、とした。

2. 時給額、スキルレベル、担当業務の難易度の関係

(1) 派遣事務職に関する時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの上昇

まず、派遣事務職の時給額、担当業務の難易度、スキルレベルについて分析する。図表 2-3 は、時給額、担当業務の難易度、スキルレベルのそれぞれについて、「過去も今後も上昇」「過去のみ上昇」「今後のみ上昇見込み」「過去も今後も上昇しない」の構成をみたものである。担当業務の難易度とスキルレベルでは約半数、時給額では7割強が、「過去も今後も上昇しない」と回答している。逆に「過去も今後も上昇」の割合をみると、スキルレベ

図表 2-3 時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの類型構成（派遣事務職）



ルが 17.4%、担当業務の難易度が 18.7%、時給額についてはさらに低く 4.3%にとどまっている。担当業務の難易度、スキルレベルもさることながら、時給額を継続的に上昇させるのがとても難しい現状が垣間見える。

本来、スキルレベルもしくは担当業務の難易度が上昇し、それともなって時給額も上昇していくというのが理想的な流れではあるが、現実には理想通りにはいかない。図表 2-4 は、スキルレベル、担当業務の難易度、時給額それぞれの 4 類型を三重クロスでみたものである。

スキルレベルが「過去も今後も上昇」している 167 サンプルのうち、担当業務の難易度も上昇している割合は 67.1%にのぼるが、さらに時給額も上昇している割合となると 9.6%まで落ち込む。また、スキルレベルが「過去も今後も上昇」していても、担当業務が「過去も今後も上昇」しなければ、時給額も「過去も今後も上昇」していない。

逆に、スキルレベルが「過去も今後も上昇しない」479 サンプルのうち、時給額が「過去も今後も上昇しない」と回答した割合はあわせて 82.0%を占める。

つまり、スキルレベルや担当業務の難易度が上昇しても、時給の上昇につながるケースは限られているが、スキルレベルや担当業務の難易度が上昇しなければ、やはり時給は上昇しないという構造になっている。

図表 2-4 時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの関係（派遣事務職）

スキルレベル	担当業務の難易度	時給額	度数	スキルレベルの該当類型に占める割合(%)		
過去も今後も上昇	計		167	100.0	67.1%	
	過去も今後も上昇	過去も今後も上昇	過去も今後も上昇	16		9.6
			過去のみ上昇	18		10.8
			今後のみ上昇見込み	14		8.4
			過去も今後も上昇しない	64		38.3
	過去のみ上昇	過去も今後も上昇しない	15	9.0		
	過去も今後も上昇しない	過去も今後も上昇しない	19	11.4		
過去のみ上昇	計		295	100.0		
	過去も今後も上昇	過去も今後も上昇しない	29	9.8		
	過去のみ上昇	過去のみ上昇	68	23.1		
		過去も今後も上昇しない	91	30.8		
		過去も今後も上昇しない	過去も今後も上昇しない	60	20.3	
今後のみ上昇見込み	計		21	100.0		
	過去も今後も上昇	過去も今後も上昇しない	3	14.3		
	今後のみ上昇見込み	過去のみ上昇	過去のみ上昇	2	9.5	
			今後のみ上昇見込み	4	19.0	
			過去も今後も上昇しない	6	28.6	
		過去も今後も上昇しない	過去も今後も上昇しない	4	19.0	
過去も今後も上昇しない	計		479	100.0	+4.6%(その他の「過去も今後も上昇しない」)=82.0%	
	過去のみ上昇	過去も今後も上昇しない	59	12.3		
	過去も今後も上昇しない	過去のみ上昇	過去のみ上昇	51		10.6
			過去も今後も上昇しない	312		65.1

注) 5%未満の分類については表示していない。

(2) 派遣営業職に関する時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの上昇

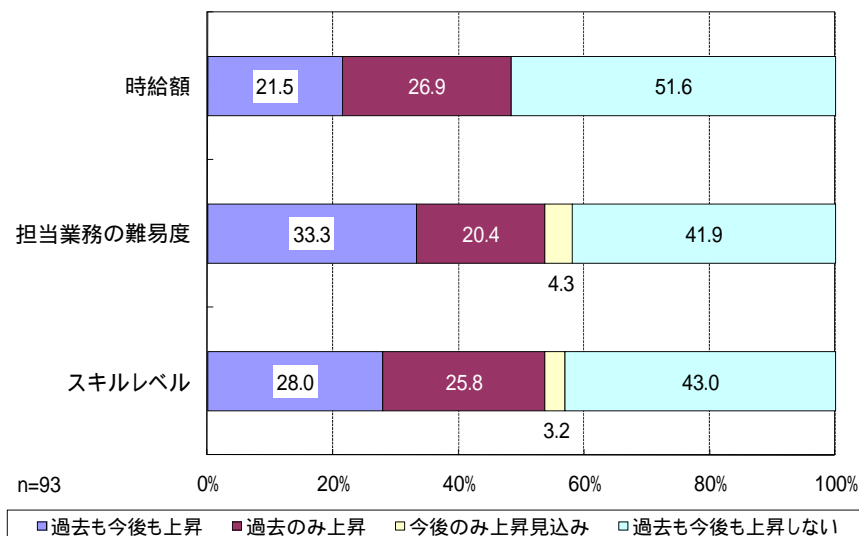
次に、派遣営業職についてみると、担当業務の難易度とスキルレベルでは 4 割強、時給額では 5 割強が、「過去も今後も上昇しない」と回答している。逆に「過去も今後も上昇」の割合をみると、スキルレベルが 28.0%、担当業務の難易度が 33.3%、時給額が 21.5%と、事務職に比べるといずれもやや高い(図表 2-5)。

営業職はサンプル数が少ないので、結果の解釈はより慎重に行う必要があるが、事務職に比べると、スキルレベルの上昇が時給額の上昇にまでつながりやすい傾向がみてとれる。

スキルレベル、担当業務の難易度、時給額について、4 類型の三重クロスをみても、スキルレベルが「過去も今後も上昇」している 26 サンプルのうち、担当業務の難易度も上昇している割合は 80.8%を占め、さらに時給額も上昇している割合は 50.0%にのぼる。一方、

スキルレベルが「過去も今後も上昇しない」40 サンプルのうち、時給額が「過去も今後も上昇しない」と回答した割合はあわせて 85.0%を占める（図表 2-6）。

図表 2-5 時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの類型構成（派遣営業職）



図表 2-6 時給額、担当業務の難易度、スキルレベルの関係（派遣営業職）

スキルレベル	担当業務の難易度	時給額	度数	スキルレベルの該当類型に占める割合 (%)
過去も今後も上昇	計		26	100.0
	過去も今後も上昇	過去も今後も上昇	13	50.0
		過去のみ上昇	4	15.4
		過去も今後も上昇しない	4	15.4
過去のみ上昇	計		24	100.0
	過去も今後も上昇	過去のみ上昇	2	8.3
		過去も今後も上昇しない	2	8.3
	過去のみ上昇	過去のみ上昇	7	29.2
		過去も今後も上昇しない	4	16.7
過去も今後も上昇しない	計		40	100.0
	過去も今後も上昇	過去も今後も上昇しない	2	5.0
	過去のみ上昇	過去も今後も上昇しない	6	15.0
	過去も今後も上昇しない	過去のみ上昇	4	10.0
		過去も今後も上昇しない	26	65.0

注) 5%未満の分類については表示していない。また、スキルレベルの「今後のみ上昇」は3 サンプルしかないないので、この結果も表示していない。

以上の分析から、次の2点が明らかになった。

スキルレベル、担当業務の難易度、時給額のうち、特に時給が上昇しにくいことが、キャリア形成のボトルネックとなっている懸念が大きい。

派遣営業職のほうが、時給額が「過去も今後も上昇」する割合が派遣事務職に比べて高く、スキルレベルや担当業務の難易度の上昇が、時給の上昇につながりやすくなっている可能性が高い。

上記を踏まえ、本節では時給に焦点を当て、「過去も今後も上昇する」「過去のみ上昇」「今後のみ上昇見込み」「過去も今後も上昇しない」それぞれの特徴を分析したい。その前に本節(3)で、派遣事務職と派遣営業職の時給額の現状を概観する。

上記については、本節(4)で、派遣事務職と派遣営業職の仕事の特徴、能力開発・キャリア形成行動等を比較し、時給の上昇に関する両職種の違いの背景に、どのような要

因があるのかについて考察する。

(3) 派遣事務職と派遣営業職の時給額

ここでは、派遣事務職と派遣営業職の時給額の現状を概観する。まず、図表 2-7 で時給額の平均値をみると、事務職は 1,371 円、営業職が 1,518 円と、営業職のほうが高くなっている。事務職のなかでは、貿易事務の 1,549 円が最も高く、一般事務の 1,359 円が最も低い。

図表 2-7 職種別 時給額

		事務職						営業職
		計	一般事務	営業事務	経理事務	貿易事務	金融事務	
度数		962	679	136	67	30	50	93
時給額(円)	平均	1,370.8	1,359.3	1,375.5	1,403.2	1,549.0	1,364.6	1,518.3
	標準偏差	282.7	281.3	289.1	291.5	156.3	302.3	479.9

次に、図表 2-8 と図表 2-9 は、事務職と営業職それぞれについて、派遣就労期間・年齢別の時給額（平均値）と、時給額のプロット図を示したものである。

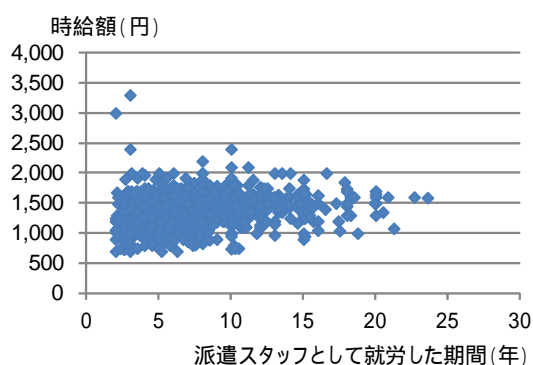
事務職の時給額（平均値）は、派遣就労期間が長くなるほど、年齢が高くなるほど上昇している。一方で、営業職の時給額については、派遣就労期間や年齢による上昇がみられず、年齢が上がるほどむしろ低下している。

このことから、営業職の時給額（平均値）が事務職よりも高いのは、営業職の派遣就労期間が事務職に比べて長く、年齢も高いからではなく、仕事の特徴や能力開発・キャリア形成の相違によって、両職種の時給額に差が生じている可能性が高いと考えられる。

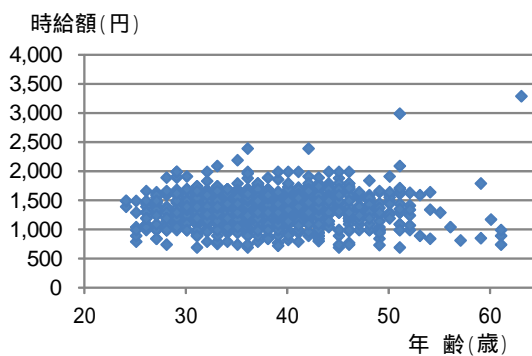
また、営業職について、派遣就労期間や年齢の上昇にともなう時給低下がみられるのは、時給が高い、あるいは上昇見込みのある営業職の多くが、直接雇用に切り替わっていったからかもしれない。

一方、プロット図をみると、事務職、営業職ともに、派遣就労期間 15 年、年齢 50 歳を過ぎる頃からサンプルが急激に減少するものの、それまでは同じ派遣就労期間、年齢でも時給額に相当バラツキがあることが読み取れる。つまり、派遣スタッフや派遣先・派遣会社の何らかの行動によって、派遣スタッフの時給を上昇させることが、少なくともこのバラツキの範囲では期待できるはずである。

図表 2-8 派遣就労期間・年齢別にみた時給額（派遣事務職）



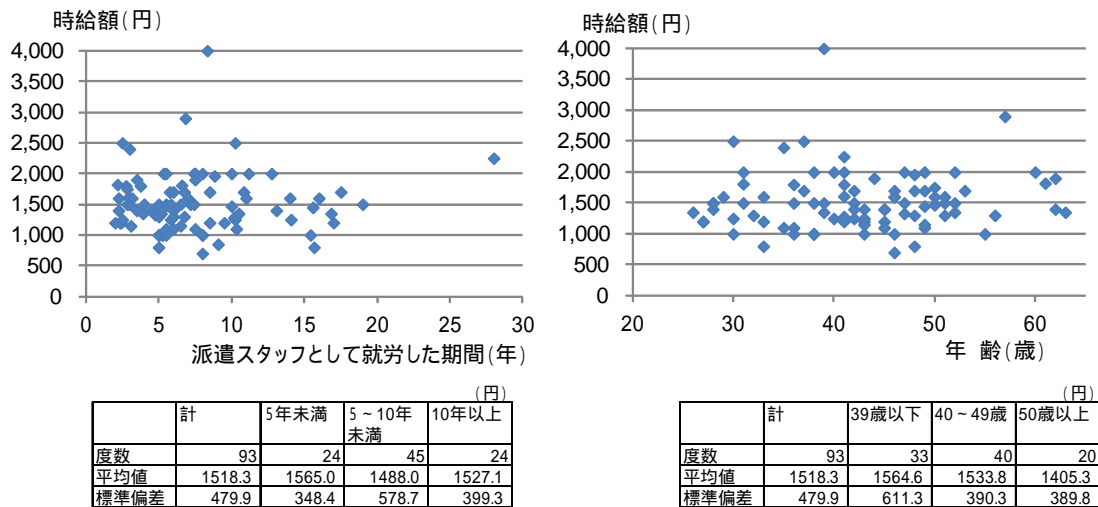
		(円)			
		計	5年未満	5～10年未満	10年以上
度数		962	310	422	229
平均値		1370.6	1310.7	1371.2	1450.3
標準偏差		282.8	313.1	260.9	258.9



		(円)			
		計	39歳以下	40～49歳	50歳以上
度数		962	598	317	47
平均値		1370.8	1360.7	1386.8	1392.4
標準偏差		282.7	261.5	278.8	495.0

注) 派遣就労期間 41 年 7 カ月という回答結果は無回答として処理した。

図表 2-9 派遣就労期間・年齢別にみた時給額（派遣営業職）



（４）派遣事務職と派遣営業職の比較～共通設問を中心に

前述のとおり、派遣事務職と派遣営業職では、過去の時給の上昇や今後の見通し、時給額とスキルレベル・担当業務の難易度との関係性に、大きな相違がみられた。ここでは、その理由について考察するために、両職種に対する共通設問のうち、特にキャリア形成に関連の深い設問の回答結果を比較する。

その前にまず、両職種の派遣スタッフの属性や派遣先の特徴、派遣就労の現状を概観しておきたい。

図表 2-10 で派遣スタッフの属性をみると、事務職は女性が 90.9%であるのに対し、営

図表 2-10 派遣スタッフの属性や派遣先の特徴

		事務職	営業職
度数		962	93
性別 (%)	男性	9.1	43.0
	女性	90.9	57.0
年齢 (%)	39歳以下	62.2	35.5
	40～49歳	33.0	43.0
	50歳以上	4.9	21.5
最終学歴 (%)	高卒以下	27.1	38.7
	専門学校・高専・短大卒	38.5	31.2
	大卒以上	34.3	30.1
配偶者の有無 (%)	あり	34.8	55.9
	なし	65.2	44.1
子どもの有無 (%)	あり	17.8	49.5
	なし	82.2	50.5
主な家計維持者 (%)	あなた本人	47.5	57.0
	本人以外	52.5	43.0
派遣先企業の規模 (%)	大企業(従業員1000人以上)	48.4	51.6
	中堅企業(従業員300～999人)	18.7	15.1
	中小企業(従業員300人未満)	23.6	25.8
	わからない	9.3	7.5
派遣先企業の業種 (%)	製造業	20.2	6.5
	情報通信業	2.6	5.4
	卸売・小売・飲食店・宿泊業	8.6	23.7
	金融・保険・不動産業	18.8	12.9
	医療・福祉・教育・学習支援・サービス業 その他	18.2 31.6	28.0 23.7
派遣先職場の社員の雇用形態 (%)	正社員のほうが多い	60.2	34.4
	正社員と正社員以外がほぼ同数	10.4	14.0
	正社員以外の雇用形態のほうが多い	24.7	39.8
	わからない	4.7	11.8

業職は女性が57.0%にとどまる。年齢は事務職では39歳以下が62.2%を占める一方で、営業職では39歳以下が35.5%にとどまり、40～49歳が43.0%、50歳以上が21.5%という構成になっている。最終学歴については、営業職で高卒以下が多い(38.7%)。配偶者がいる割合は事務職が34.8%、営業職が55.9%、子どもがいる割合は事務職が17.8%、営業職が49.5%と、いずれも営業職の回答割合が高い。主な家計維持者が本人である割合も、事務職が47.5%、営業職が57.0%と、営業職のほうが高い。

派遣先企業の規模については両職種で顕著な差がみられないが、業種については事務職で製造業が多く(20.2%)、営業職で卸売・小売・飲食店・宿泊業が多い(23.7%)。派遣先職場の社員の雇用形態には大きな相違がみられており、事務職は「正社員のほうが多い」が60.2%(営業職は34.4%)と高く、営業職は「正社員以外の雇用形態のほうが多い」が39.8%と高い(事務職は24.7%)。

次に、図表2-11で派遣就労の現状を概観しておきたい。派遣スタッフとして就労した全ての期間(派遣就労期間、以下同様)は事務職が86ヶ月、営業職が91ヶ月、現在の派遣先企業で就労している期間は事務職が39ヶ月、営業職が48ヶ月、今の派遣会社で派遣スタッフとして就労した期間は事務職が47ヶ月、営業職が51ヶ月と、いずれも営業職のほうがやや長くなっている。一方、今までの派遣先会社数については事務職が4.6社、営業職が3.3社、登録している派遣会社数については事務職が3.4社、営業職が2.4社と、いずれも営業職のほうが少ない。

図表 2-11 就労期間や派遣先・登録派遣会社数

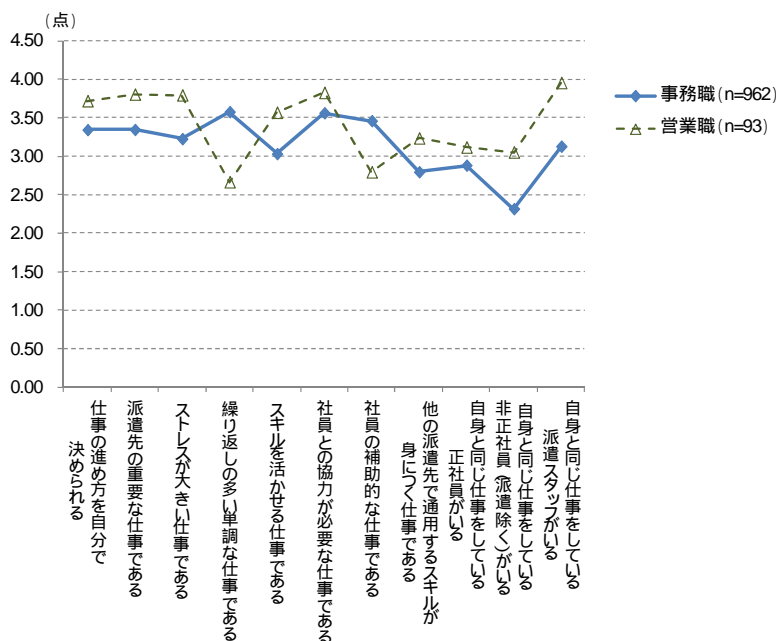
度数	事務職		営業職	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	962		93	
派遣スタッフとして就労した全ての期間(ヶ月)	85.7	45.8	90.7	54.9
現在の派遣先企業で就労している期間(ヶ月)	39.1	33.4	48.0	39.8
今の派遣会社で派遣スタッフとして就労した期間(ヶ月)	46.9	36.5	50.9	39.5
今までの派遣先会社数(社)	4.6	5.9	3.3	3.3
登録している派遣会社数(社)	3.4	3.6	2.4	4.4

それでは、担当している仕事の特徴、派遣スタッフの能力開発・キャリア形成行動、派遣先の支援状況に関する共通設問の結果を、事務職と営業職で比べてみたい。

本調査では、仕事の特徴を列挙し、過去2年間に経験した仕事があてはまる程度を5段階スケールで選択してもらっている。「あてはまる」を5点、「あてはまらない」を1点として得点化した結果をみると、営業職は「仕事の進め方を自分で決められる」、「派遣先の重要な仕事である」、「社員との協力が必要な仕事である」、「ストレスが大きい仕事である」、「スキルを活かせる仕事である」、「他の派遣先で通用するスキルが身につく仕事である」といった項目で事務職の得点を上回っている。一方、事務職が営業職の得点を上回るのは「繰り返しの多い単調な仕事である」、「社員の補助的な仕事である」だけである(図表2-12)。

このように営業職は、事務職と比べると、裁量性が高く、社員との協力が必要である重要な仕事を任せられ、仕事を通じてスキルを高めることができている。また、営業職の特徴として、自身と同じ仕事をしている正社員、非正社員、派遣スタッフがいるという点もあげられる。

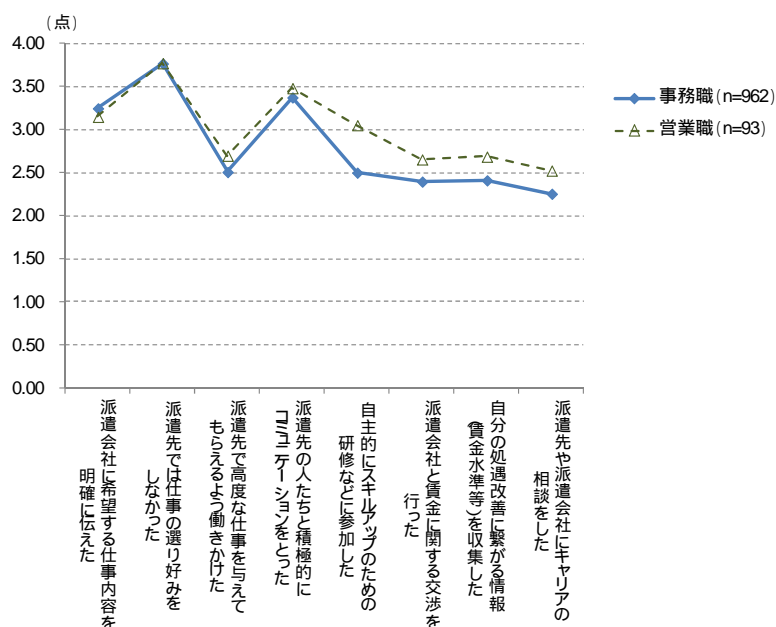
図表 2-12 担当している仕事の特徴



注)「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。

次に、派遣スタッフの能力開発・キャリア形成行動（「あてはまる」を5点、「あてはまらない」を1点として得点化）に関する職種間の相違をみると、営業職は「自主的にスキルアップのための研修などに参加した」、「派遣会社と賃金に関する交渉を行った」、「自分の処遇改善に繋がる情報（賃金水準等）を収集した」、「派遣先や派遣会社にキャリアの相談をした」の得点がやや高くなっている（図表 2-13）。

図表 2-13 能力開発・キャリア形成行動

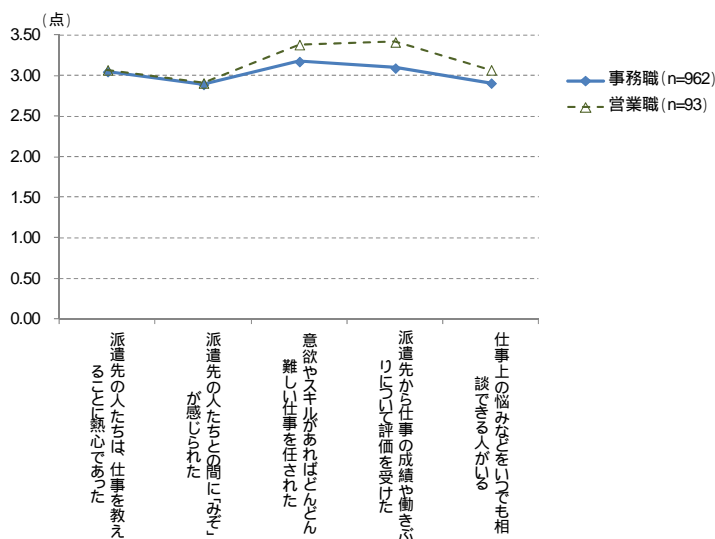


注)「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。

派遣先の支援状況についても、両職種で相違がみられる。営業職は「派遣先から仕事の成績や働きぶりについて評価を受けた」得点が高く、「意欲やスキルがあればどんどん難しい仕事を任せられた」、「仕事上の悩みなどをいつでも相談できる人がいる」も若干ではあるが事務職の得点を上回っている（図表 2-14）。

このように、営業職のほうが事務職よりも、能力開発・キャリア形成のために積極的に行動し、派遣先でも仕事の割り振りや評価、相談しやすい職場環境の面で支援を受けることができている。

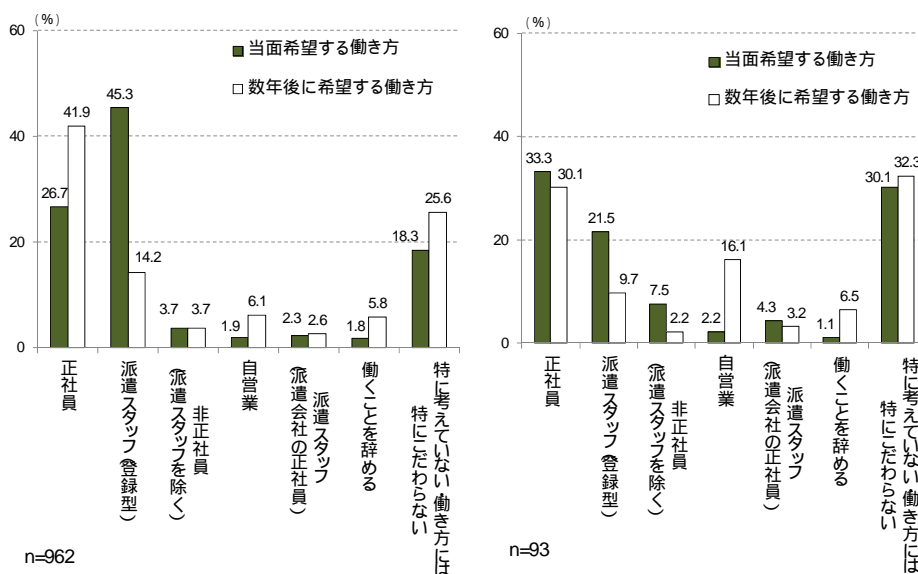
図表 2-14 派遣先の支援状況



注)「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。

能力開発やキャリア形成においては、本人が働き方に対してどのような希望を持っているかが一つのポイントになる。そこで、当面希望する働き方と、数年後に希望する働き方についても、事務職と営業職の回答結果を比べてみたい（図表 2-15）。

図表 2-15 希望する働き方



当面希望する働き方について、事務職は「派遣スタッフ（登録型）」が45.3%と最も高く、次に「正社員」（26.7%）、「特に考えていない・働き方にはこだわらない」（18.3%）が続いている。一方、営業職は、「正社員」（33.3%）、「特に考えていない・働き方にはこだわらない」（30.1%）が僅差で上位2位に並んでおり、次に「派遣スタッフ（登録型）」（21.5%）が続いている。

数年後希望する働き方については、事務職でも正社員志向が高まり、「派遣スタッフ（登録型）」が14.2%にとどまる一方で、「正社員」が41.9%にのぼり、次に「特に考えてない・働き方には特にこだわらない」（25.6%）が続いている。営業職については、数年後に希望する働き方も「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」（32.3%）と「正社員」（30.1%）が僅差で上位2位となっており、当面希望する働き方と類似した傾向がみられるが、「自営業」が16.1%と3位に浮上している点は注目される。

本節の最後に、営業職のほうが事務職に比べて、時給額が高く、「過去も今後も上昇する」傾向が強い理由について、これまで述べてきた分析結果をもとに考察することとしたい。

まず、営業職は事務職に比べると、裁量性が高く、社員との協力が必要である重要な仕事を任せられ、仕事を通じてスキルを高めることができている。一方で、事務職は繰り返しが多い仕事、補助的な仕事を担当しているケースが多い。このように、担当している仕事の特徴の相違が、両者の時給における差につながっている可能性が高い。なお、事務職は、当面希望する働き方として派遣スタッフを選択する割合が高いことから、派遣スタッフ本人が補助的な仕事を望んでいる可能性がある点にも留意する必要がある。

また、派遣スタッフ自身の能力開発・キャリア形成行動をみても、営業職のほうが事務職よりも、スキルアップや労働条件の向上に向けて積極的に行動する傾向が強い。さらに、派遣先の支援状況についても、営業職は、仕事の割り振りや働きぶりの評価、相談しやすい職場環境といった面で事務職よりも恵まれている。こうした能力開発・キャリア形成の現状の差も、時給の相違につながっていると考えられる。

なお、本調査の設問には含まれていないが、時給に関する相違の背景には、営業職と事務職の人材需要の差もあると考えられる。営業職は恒常的に求人が多く、求職が少ない職種だといわれている。厚生労働省「職業安定業務統計（一般職業紹介状況）」（常用計・含パート、2011年8月）をみても、不動産仲介・売買人や一部の外交員などを含む「販売類似の職業」（販売の職業の一部）の充足率（就職件数/新規求人数）は12.5%と、事務的職業の充足率（41.3%）を大きく下回っている。

3. 継続して時給が上昇する派遣スタッフの特徴

2（3）で述べたように、同じ派遣就労期間、同じ年齢でも時給額にはバラツキがある。このようななかで、継続して時給が上昇している（「過去も今後も上昇」に分類される）派遣スタッフにはどのような特徴があるのだろうか。また、そうでない派遣スタッフにはどのような課題があるのか。

本節では、継続して時給が上昇する派遣スタッフの特徴と、そうでない派遣スタッフの課題について考察する。

（1）継続して時給が上昇する派遣スタッフの特徴

派遣事務職の特徴

まず事務職について、継続して時給が上昇する派遣スタッフの特徴をみていきたい（図表2-16）。

継続して時給が上昇する事務職について、その職種の内訳をみると、現在の職種では経理事務、金融事務が多く、過去の経験職種では営業事務が少なく、金融事務が多い。経理事務は貿易事務に次いで時給額が高く、金融事務は一般事務に次いで時給額が低いというように、両者の時給水準は異なっている。しかしながら、時給が継続的に上昇する傾向が強いという点では、経理事務と金融事務で共通性がみられる。

継続して時給が上昇する事務職の仕事の特徴としては、派遣先で裁量性が高い仕事、スキルを活かせる仕事、重要な仕事を担当していること、職場に同じ仕事をしている正社員や非正社員(派遣スタッフを除く)がいること、仕事の範囲が明確になっている(狭くはない)ことがあげられる。

また、継続して時給が上昇する事務職は、派遣スタッフとしての就労期間は短いものの、自主的にスキルアップのための研修に参加するなど、能力開発に熱心である。派遣会社との賃金交渉、処遇改善のための情報収集、キャリア相談など、労働条件を向上させるための努力も怠っていない。

さらに、派遣先については、派遣スタッフに対して仕事を教えることに熱心で、意欲やスキルがあればどんどん難しい仕事を担当させ、成績や働きぶりを評価する傾向が強い。事務職全体の派遣先職場の雇用形態は「正社員のほうが多い」が、継続して時給が上昇する事務職の派遣先職場では非正社員の割合が高くなる傾向がみられる。なお、継続して時給が上昇する事務職のなかでは、「同じ職場の派遣スタッフが派遣契約を打ち切られた」という回答割合が低い。派遣会社については、過去2年間同じ派遣会社から派遣されている割合が高い。

一方、継続して時給が上昇する事務職については、「正社員として採用提案済み・採用可能性がかなり高い」とする回答割合や、職業生活全体や今後の仕事やキャリアの見通しの満足度が高いにもかかわらず、希望する働き方として「働くことを辞める」という回答が多いことが注目される。この背景には、この類型で配偶者や子どもがいる割合が高いということがあるのかもしれない。

派遣営業職の特徴

次に継続して時給が上昇する派遣営業職の特徴について、派遣事務職の特徴との相違点を中心に述べる(図表2-16)。

チームで営業する組織的営業、提案営業、市場でのポジションが競合他社と比べて競争優位にある営業、を担当している営業職は継続的に時給が上昇する傾向が強い。このような営業職の派遣先に大企業が多いのは、市場での競争ポジションと整合している可能性がある。

裁量性の高い仕事、スキルを活かせる仕事に従事しているという点は事務職と同様だが、社員との協力が必要な仕事や社員の補助的な仕事を担当している営業職、すなわち社員とともに業務を遂行している営業職のほうが、継続的に時給が上昇している。このためか、継続して時給が上昇する営業職の派遣先職場の雇用形態については、「正社員のほうが多い」という回答割合が高い。

図表 2 -16 時給が過去も今後も上昇する派遣スタッフの特徴

	派遣事務職	派遣営業職
担当する仕事の特徴	<ul style="list-style-type: none"> 現在の職種は経理事務、金融事務。 	<ul style="list-style-type: none"> チームで営業を担当している。 提案営業を担当している。 担当営業は、競合他社と比べて競争優位である。
	< 過去2年間の仕事の特徴 >	
	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の進め方を自分で決められる。 スキルを活かせる仕事である。 派遣先の重要な仕事である。 同じ仕事をしている正社員や非正社員(派遣スタッフを除く)がいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 「繰り返しの多い単調な仕事」ではない。 社員との協力が必要な仕事である。 社員の補助的な仕事である。 同じ仕事をしている非正社員(派遣スタッフを除く)がいる。
派遣スタッフの能力開発・キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 営業事務経験者が少ない。 金融事務経験者が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報システムの仕事を経験した者が多い。 製造の仕事を経験した者が少ない。 消費財、金融・サービスの営業が能力向上に有益だったとする割合が高い。
	<ul style="list-style-type: none"> 派遣スタッフとしての就労期間が短い(ただし、派遣営業職については統計的に有意な差が確認できなかった)。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当営業の経験期間が短い。
	< 過去2年間の能力開発・キャリア形成行動 >	
	<ul style="list-style-type: none"> 自主的にスキルアップのための研修などに参加した。 派遣会社と賃金に関する交渉を行った。 自分の処遇改善に繋がる情報(賃金水準等)を収集した。 派遣先や派遣会社にキャリアの相談をした。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先では仕事の選り好みをしなかった。 派遣先の人たちと積極的にコミュニケーションをとった。
派遣先の能力開発・キャリア形成支援	< 過去2年間の派遣先職場の変化 >	
	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の範囲が明確になった。 「仕事の範囲が狭くなった」割合が低い。 「同じ職場の派遣スタッフが派遣契約を打ち切られた」割合が低い。 派遣先の人たちは、仕事を教えることに熱心であった。 意欲やスキルがあればどんどん難しい仕事を任された。 派遣先から仕事の成績や働きぶりについて評価を受けた。 	<ul style="list-style-type: none"> 「同じ職場の派遣スタッフが直接雇用された」割合が高い。 仕事の悩みなどをいつでも相談できる人がいる。
派遣会社の能力開発・キャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> 過去2年間、同じ派遣会社から派遣されている。 	
現状評価と今後のキャリア		<ul style="list-style-type: none"> 現在と同じ程度の労働条件の、別の仕事を見つけるのが「容易である」とする割合が高い。 「正社員として採用提案済み・採用可能性がかなり高い」とする割合が高い。 今後1年間の失業可能性は「ない」とする割合が高い。 当面希望する働き方として、「正社員」を選ぶ割合が低い、「自営業」や「働くことを辞める」の割合がやや高い。 数年後に希望する働き方として、「働くことを辞める」とする割合が高い。 職業生活全体や今後の仕事やキャリアの見通しに満足している。
		<ul style="list-style-type: none"> 「正社員として採用提案済み・採用可能性がかなり高い」とする割合が高い。 当面希望する働き方として、「正社員」を選ぶ割合が高い。 数年後に希望する働き方として、「正社員」を選ぶ割合が高い。
		<ul style="list-style-type: none"> 数年後に希望する働き方として、「働くことを辞める」とする割合が高い。 職業生活全体や今後の仕事やキャリアの見通しに満足している。
		<ul style="list-style-type: none"> 職業生活全体や今後の仕事やキャリアの見通しに満足している。
派遣スタッフの属性等	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者や子どもがいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣営業職全体では女性が半分に満たないが、「過去も今後も上昇」では女性が8割。 年齢は49歳以下。 配偶者や子どもがいない。 派遣先企業が大企業である。
	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先職場の雇用形態は、非正社員が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先職場の雇用形態は、正社員が多い。

仕事の経験と時給上昇の関係をみると、消費財や金融・サービスの営業、情報システムの仕事経験は時給の上昇につながり、製造の仕事経験は時給上昇に必ずしもつながっていない可能性がある。なお、事務職では同じ仕事をしている正社員や非正社員(派遣スタッフを除く)双方の存在が時給上昇につながっていたが、営業職については同じ仕事をしている非正社員(派遣スタッフを除く)の存在だけが時給上昇のポイントになっている。また、「同じ職場の派遣スタッフが直接雇用された」という営業職は、継続的に時給が上昇する傾向が強い。

継続して時給が上昇する営業職は、派遣就労期間、担当営業の経験期間ともに短いものの、事務職と同様、能力開発・キャリア形成行動については、積極性が顕著に読み取れる。継続して時給が上昇する営業職特有の能力開発・キャリア形成行動としては、「派遣先では仕事の選り好みをしなかった」、「派遣先の人たちと積極的にコミュニケーションをとった」があげられる。

また、派遣先については、事務職の特徴としてもあげられた、意欲やスキル次第で難しい仕事を任される点、成績や働きぶりについて評価される点に加えて、「仕事の悩みをいつでも相談できる人がいる」という特徴がみられる。

正社員登用に対して比較的自信を持っている点、職業生活全体や今後の仕事やキャリアの見通しの満足度が高い点は、事務職の傾向と類似しているが、当面あるいは数年後に希望する働き方には事務職と顕著な相違があり、継続して時給が上昇する営業職は、一貫して正社員としての働き方を希望している。

営業職全体では女性が半分に満たないが、継続的に時給が上昇する営業職については女性が8割を占める。この他、継続して時給が上昇する営業職の属性上の特徴としては、年齢が49歳以下と相対的に若いこと、配偶者や子どもがいない派遣スタッフが多いことがあげられる。

(2) 他の類型に関する考察

次に、時給が継続的に上昇していない派遣スタッフにはどのような課題があり、どのような対応をすれば、時給の上昇につながっていくのかについて考察したい。

派遣事務職の課題

図表 2-17 は、派遣事務職のうち、「過去も今後も上昇しない」「過去のみ上昇」「今後のみ上昇見込み」の3類型に注目して、抽出された課題や示唆をまとめたものである。

図表 2-17 他の類型に関する課題や示唆（派遣事務職）

過去も今後も上昇しない	過去のみ上昇	今後のみ上昇見込み
・「過去も今後も上昇」より派遣就労期間が長い。		・派遣就労期間はやや長い、時給は最も低い。
・数年後に希望する働き方がはっきりしないことが課題。		
・時給額を継続的に上昇させるためには経理事務や金融事務への転換を視野に入れるべき。		
・進め方を自分で決められる仕事、派遣先で重視される仕事、スキルを活かせる仕事を担当することは、時給上昇にプラスの影響。		・難しい仕事を任せられるよう、派遣先に働きかけることが重要。
・難しい仕事を任せられるよう、派遣先に働きかけることが重要。		
・仕事の範囲が狭まっていることが課題。		
・仕事の範囲が明確になっていないことが課題。		
・スキルアップのための積極的行動が不足している。		
・労働条件の向上、キャリア形成を実現させるための積極的行動が不足している。		・労働条件の向上、キャリア形成を実現させるための積極的な行動が不足している。
・派遣スタッフの契約更新に消極的な派遣先で、時給額を上昇させるのは難しい		・派遣先や派遣会社の変更が時給上昇につながっている可能性(ただし、「過去も今後も上昇」ではいずれも変更していない割合が高いので、派遣先や派遣会社を変えただけで時給額が上がるわけではない)
・自分と同じ仕事をしている正社員や非正社員(派遣スタッフを除く)がいる派遣先では、時給が上昇しやすい。		
・派遣先が、仕事を教えることに熱心であること、仕事の成績や働きぶりについて評価してくれることは重要。		
・非正社員がある程度いる職場のほうが、時給額の上昇につながりやすい。		・仕事上の悩みなどを相談できる人の存在が、今後の時給上昇を後押しする可能性。

まず、「過去も今後も上昇しない」や「過去のみ上昇」は、「過去も今後も上昇」に比べて派遣就労期間が長い。この結果だけみると、「過去も今後も上昇」も派遣就労期間が長くなると「過去のみ上昇」、さらには「過去も今後も上昇しない」に移行していくのではないかという懸念が生まれる。しかしながら、「過去も今後も上昇」と「過去のみ上昇」では、仕事内容、能力開発・キャリア形成行動、派遣先の支援の面で少なからぬ相違がある。ま

た、現在の時給水準は両者がほぼ同水準（「過去も今後も上昇」のほうが若干高い）であるにもかかわらず、その水準から今後さらに上昇する類型と、上昇しない類型に分岐していることから、事務職については、「過去も今後も上昇」が単純に「過去のみ上昇」に移行していく構造にはなっていないと考えられる。一方、「今後のみ上昇見込み」については、派遣就労期間が「過去も今後も上昇」よりやや長いにもかかわらず、時給額は4類型のなかで最も低くなっている。

数年後に希望する働き方がはっきりしない点は、「過去も今後も上昇しない」「過去のみ上昇」「今後のみ上昇見込み」の3類型に共通する特徴だといえる。この背景には、スキルアップや労働条件向上・キャリア形成のための、派遣スタッフ自身の積極的行動の不足があると考えられる。また、裁量性の高い重要な仕事、スキルを活かせる仕事が継続的な時給上昇につながる可能性が高いことから、このような仕事を担当できるよう、派遣先等に積極的な働きかけを行うことも重要だと考えられる。さらに、事務職のなかでも相対的に時給が上昇しやすい職種（経理事務や金融事務）と上昇しにくい職種がある。時給を継続的に上昇させるためには、職種の変更も視野に入れつつ、キャリア形成について考察する必要もある。

派遣先の状況も時給上昇に向けた重要なポイントとなる。派遣スタッフに対して仕事を教えることに熱心で、仕事の成績や働きぶりを評価してくれる派遣先であれば、スキルや担当業務の難易度が上昇し、それが時給の上昇につながっていくという好循環を期待しやすい。一方、派遣スタッフの契約更新に消極的な派遣先、派遣スタッフが担当できる仕事の範囲が狭かったり、明確になっていない派遣先では、時給の上昇が難しい懸念が大きいことから、こうした派遣先の派遣スタッフが時給を上昇させるためには、派遣先の変更も視野に入れる必要がある。

実際、「今後のみ上昇見込み」の特徴をみると、派遣先や派遣会社の変更が時給額アップのきっかけになっている可能性がある。もちろん、「過去も今後も上昇」ではいずれも派遣先や派遣会社を変更してない割合が高いので、これらを変えれば時給が上がるというわけではない。ただ、派遣スタッフが能力開発・キャリア形成のために積極的に行動しても、派遣先の事情で時給が上昇する見込みがない場合には、派遣先を変更することも一つの選択肢になるだろう。また、「今後のみ上昇見込み」については、仕事上の悩みなどを相談できる人がいるとする割合が高いことから、相談相手の存在が、今後の時給上昇への間接的支援となった可能性がある。

派遣営業職の課題

派遣営業職については「今後のみ上昇見込み」に該当するサンプルがないので、専ら「過去も今後も上昇しない」と「過去のみ上昇」に関する課題や示唆についてみていきたい（図表 2-18）。

「過去も今後も上昇しない」には男性、50歳以上、配偶者や子どもがいる人が多く、過半数が主たる家計維持者である。また、当面希望する働き方、数年後に希望する働き方のいずれについても、「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」とする割合が高い。50代は正社員でも賃金カーブが横這いあるいは低下していく年代であり、この類型に属する派遣スタッフが、今後時給を上昇させ、さらにキャリアの展望を開くことには、難しい面もあるかもしれない。ただ、分析から得られた示唆を踏まえて何らかの行動を起こすことが、こうした派遣スタッフの時給の上昇につながっていく可能性はあるだろう。

まず、担当営業については、組織的営業、提案営業、さらには競合他社と比べて競争優位な営業（おそらく大企業に多いと考えられる）が継続的な時給上昇につながっていることから、「過去も今後も上昇しない」派遣スタッフがこうした営業への転換の可能性を検討する価値はあると考えられる。また、この類型では、仕事の選り好み、派遣先の人たちのコミュニケーション不足が課題となっているので、仕事の選り好みをやめ、派遣先の人たちとコミュニケーションをとるなかで、派遣先との信頼関係を構築することが肝要である。

そのうえで、裁量性の高い仕事、スキルを活かせる仕事、社員との協力を必要とする仕事を担当できるよう、派遣先や派遣会社に働きかけていく必要がある。さらに、労働条件の向上やキャリア形成を実現させるために、積極的に行動を起こしていくことも重要なポイントとなる。

一方、「過去のみ上昇」については、担当営業の経験期間、派遣就労期間が長く、時給額も最も高い。「過去のみ上昇」は、仕事内容、スキルアップのための行動、派遣先の支援が「過去も今後も上昇」と類似しており、むしろより基幹的な仕事を担当しているにもかかわらず、今後の時給上昇の見通しが暗い。このため、事務職の場合と異なり、「過去も今後も上昇」も、派遣就労期間の長期化にともなって「過去のみ上昇」に移行していくことが懸念される。

また、2.(3)で述べたとおり、営業職については年齢の上昇にともなって時給額がむしろ低下しており、時給が高いか、もしくは上昇見込みのある営業職の多くが、直接雇用に切り替わっていった可能性も考えられる。このような厳しい状況下で、この類型に属する派遣スタッフが、今後時給を上昇させるためにはどうすればよいのか。注目すべきは、この類型では、派遣会社との賃金交渉、処遇改善に繋がる情報収集、派遣先や派遣会社に対するキャリア相談というような、労働条件の向上やキャリア形成に向けた積極的な行動が不足している点である。つまり、こうした行動を積極化することで、「過去のみ上昇」にも今後時給を上昇させる余地はあると考えられる。

図表 2-18 他の類型に関する課題や示唆（派遣営業職）

過去も今後も上昇しない	過去のみ上昇
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性、50歳以上、配偶者や子どもがいる人が多く、過半数が主な家計維持者である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当営業の経験期間が最も長い(有意ではないが、派遣就労期間も長い)。 ・ 時給が高い。 ・ 「過去も今後も上昇」と担当する仕事内容に大きな相違がなく、むしろより基幹的な仕事を担当している。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 当面希望する働き方、数年後に希望する働き方のいずれも、「特に考えていない」働き方には特にこだわらないとする割合が高い。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 1人で営業するより、チームで営業するほうが時給上昇につながる可能性。 ・ 提案営業への転換を視野に入れるべき。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 進め方を自分で決められる仕事、スキルを活かせる仕事、社員との協力が必要である仕事を担当することは、時給上昇にプラスの影響。繰り返しの多い単調な仕事を担当することは、時給上昇にマイナスの影響。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の選り好み、派遣先の人たちとのコミュニケーション不足が課題。 ・ 一方で、難しい仕事を任せられるよう、派遣先に働きかけることも重要。 ・ 派遣先が、派遣スタッフに対して仕事を教えることに熱心であること、仕事の成績や働きぶりについて評価してくれることはとても重要。 ・ 労働条件の向上、キャリア形成を実現させるための積極的な行動が不足している。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報システムの仕事経験、消費財や金融・サービスの営業経験は時給上昇にプラスの影響。製造の仕事経験、資本財・システムの営業経験は時給上昇にマイナスの影響。 ・ 派遣スタッフが直接雇用されることがない職場では時給が上がりにくい。 ・ 時給が上昇しやすい大企業、競合他社と比べて競争優位な営業を展開している職場、正社員が多い職場に、派遣先を変更することも視野に入れるべき。 	

4. 小括

本節における分析結果を要約すると以下のようになる。

スキルレベル、担当業務の難易度、時給額のうち、特に時給が上昇しにくいことが、キャリア形成のボトルネックとなっている懸念が大きい。

派遣営業職のほうが、派遣事務職に比べて時給額が「過去も今後も上昇する」とする割合が高く、スキルレベルや担当業務の難易度の上昇が、時給の上昇につながりやすくなっている可能性が高い。

派遣就労期間が長くなるほど、年齢が高くなるほど、事務職の時給額（平均値）は上昇するが、営業職の時給額はむしろ低下する傾向にある。一方、派遣就労期間、年齢別に時給額の分布をみると、同じ派遣就労期間、同じ年齢でも時給額に相当バラツキがあり、少なくともこのバラツキの範囲で、時給額を上昇させられる余地はあると考えられる。

派遣営業職のほうが派遣事務職に比べて時給額が高く、時給額が「過去も今後も上昇」

する傾向が強い理由としては、次のような点が考えられる。

- ・営業職のほうが、裁量性が高く、社員との協力が必要である重要な仕事を任せられ、仕事を通じてスキルを高めることができている（事務職は繰り返しが多い仕事、補助的な仕事を担当しているケースが多い）。
- ・営業職のほうが、能力開発やキャリア形成のために積極的に行動している。
- ・派遣先の支援状況についても、営業職は、仕事の割り振りや働きぶりの評価、相談しやすい職場環境といった面で事務職よりも恵まれている。

継続して時給が上昇している派遣スタッフには、事務職、営業職共通の次のような特徴がある。

- ・裁量性の高い仕事、スキルを活かせる仕事を担当している。
- ・能力開発・キャリア形成に向けて自身が積極的に行動を起こしており、派遣先も仕事の割り振りや評価等の面で支援を行っている。

派遣事務職は経理事務や金融事務を、派遣営業職は組織的営業や提案営業を担当することが、継続的な時給の上昇につながっていく可能性がある。

継続して時給が上昇している派遣事務職では、同じ仕事をしている正社員や非正社員（派遣スタッフを除く）がいる、職場の雇用形態は非正社員が多い、という特徴がみられる。一方、派遣営業職については、同じ仕事をしている非正社員（派遣スタッフを除く）がいて、職場に正社員が多いほうが時給が上昇している。

継続して時給が上昇している派遣スタッフが希望する働き方については、両職種で顕著な相違があり、事務職は「働くことを辞める」という回答割合が高く、営業職は正社員志向が強い。これには、継続して時給が上昇している派遣スタッフのうち、事務職については配偶者や子どもがいる女性が多く、営業職については配偶者や子どもがいない女性が多いことが関係していると考えられる。

事務職については、「過去も今後も上昇」と「過去のみ上昇」で仕事内容、能力開発・キャリア形成行動、派遣先の支援が異なっていること等から、「過去も今後も上昇」が単純に「過去のみ上昇」に移行していく構造にはなっていないと考えられる。一方、営業職の「過去のみ上昇」は、担当する仕事内容、スキルアップのための行動、派遣先の支援が「過去も今後も上昇」と類似しており、むしろより基幹的な仕事を担当しているにもかかわらず、今後の時給上昇の見通しが暗い。このため、事務職の場合と異なり、「過去も今後も上昇」に属する営業職が、派遣就労期間の長期化にともなって「過去のみ上昇」に移行していくことが懸念される。

事務職について、「今後のみ上昇見込み」の特徴をみると、派遣先や派遣会社の変更が時給上昇のきっかけになっている可能性がある。もちろん、派遣先や派遣会社を変えれば時給が上がるというわけではないが、派遣スタッフが能力開発・キャリア形成のために積極的に行動しても、派遣先の事情で時給が上昇する見込みがない場合には、派遣先を変更することも一つの選択肢になるだろう。

1. 派遣事務職に関する類型別の集計結果

【担当する仕事の特徴】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	今後のみ上昇 見込み	過去も今後も 上昇しない
度数		41	201	32	688
専門26業務か どうか (%)	専門26業務である	51.2	34.8	40.6	43.2
	専門26業務には該当しない	14.6	19.9	12.5	15.6
	わからない	34.1	45.3	46.9	41.3
現在の事務 職種 (%)	一般事務	56.1	65.2	65.6	73.3
	営業事務	7.3	17.9	12.5	13.5
	経理事務	19.5	7.0	6.3	6.3
	貿易事務	2.4	4.5	3.1	2.8
	金融事務	14.6	5.5	12.5	4.2
新人が担当した場合に一通りこなせるまでにかかる期間(月)		5.0	4.3	3.4	3.8
仕事の特徴 (点)	仕事の進め方を自分で決められる	3.66	3.44	3.34	3.30
	派遣先の重要な仕事である	3.61	3.38	3.16	3.33
	ストレスが大きい仕事である	3.37	3.35	3.31	3.18
	繰り返しの多い単調な仕事である	3.59	3.61	3.50	3.57
	スキルを活かせる仕事である	3.37	3.14	3.19	2.97
	社員との協力が必要な仕事である	3.49	3.63	3.53	3.55
	社員の補助的な仕事である	3.37	3.33	3.69	3.49
	他の派遣先で通用するスキルが身につく仕事である	3.02	2.84	3.16	2.75
	自身と同じ仕事をしている正社員がいる	3.32	2.85	2.88	2.87
	自身と同じ仕事をしている非正社員(派遣スタッフを除く)がいる	2.90	2.34	2.63	2.26
自身と同じ仕事をしている派遣スタッフがいる	3.29	3.15	3.28	3.11	
時給(円)		1,417.3	1,392.2	1,302.5	1,365.0
週当たり労働時間(時間)		38.6	38.7	38.2	38.0

注1)「過去も今後も上昇」との有意差を検定。***が1%水準、**が5%水準、*が10%水準で有意。以下同様。

注2)「新人が担当した場合に一通りこなせるまでにかかる期間」は「1週間」を0.2か月、「2~3週間」を0.6か月、「1か月程度」を1か月、「2か月程度」を2か月、「3か月程度」を3か月、「半年程度」を6か月、「1年程度」を12か月、「2年程度」を24か月、「3年程度」を36か月として、「その他」と「わからない」は分母から除外して期間を算出。以下同様

注3)「仕事の特徴」は「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。以下同様。

注4)「週当たり労働時間」は「7時間未満」を7時間、「7時間~8時間未満」を7.5時間、「8時間~10時間未満」を9時間、「10時間以上」を10時間として算出。以下同様。

【派遣スタッフの能力開発・キャリア形成行動】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	今後のみ上昇 見込み	過去も今後も 上昇しない
度数		41	201	32	688
正社員経験 (%)	あり	80.5	79.6	78.1	78.5
	なし	19.5	20.4	21.9	21.5
派遣スタッフとして 働き始めるまでに 経験した事務職種 (複数回答)(%)	一般事務	51.2	50.7	53.1	58.3
	営業事務	14.6	27.9	34.4	24.1
	経理事務	7.3	12.4	9.4	10.5
	貿易事務	7.3	5.5	3.1	2.8
	金融事務	12.2	7.0	9.4	7.6
	いずれも経験していない	36.6	29.4	37.5	26.2
派遣スタッフとして 働き始めてから現 在までに経験した 事務職種 (複数回答)(%)	一般事務	80.5	80.6	87.5	84.0
	営業事務	19.5	31.3	28.1	32.1
	経理事務	19.5	15.9	15.6	14.0
	貿易事務	2.4	7.5	3.1	5.1
	金融事務	17.1	5.5	12.5	10.0
	いずれも経験していない	0.0	0.0	0.0	0.0
派遣スタッフとして就労した全ての期間(月)		71.4	84.0	81.5	87.2
能力開発・キャ リア形成行動 (点)	派遣会社に希望する仕事内容を明確に伝えた	3.22	3.28	3.25	3.24
	派遣先では仕事の選り好みをしなかった	3.83	3.79	3.59	3.77
	派遣先で高度な仕事を与えてもらえるよう働きかけた	2.76	2.55	2.50	2.48
	派遣先の人たちと積極的にコミュニケーションをとった	3.59	3.32	3.69	3.37
	自主的にスキルアップのための研修などに参加した	2.93	2.48	2.87	2.47
	派遣会社と賃金に関する交渉を行った	2.90	2.70	2.37	2.28
	自分の処遇改善に繋がる情報(賃金水準等)を収集した	2.85	2.54	2.31	2.35
	派遣先や派遣会社にキャリアの相談をした	2.59	2.37	2.06	2.22

注)「能力開発・キャリア形成行動」は「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。以下同様。

【派遣先の能力開発・キャリア形成支援】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	今後のみ上昇 見込み	過去も今後も 上昇しない
度数		41	201	32	688
過去2年における派遣先の会社 の変更の有無(%)	変更あり	24.4	27.4	53.1	31.3
	変更なし	75.6	72.6	46.9	68.8
過去2年における派遣先の事業 所や支店の変更の有無(%)	変更あり	22.0	16.4	31.3	16.7
	変更なし	78.0	83.6	68.8	83.3
過去2年における派遣先職場の 変化 (複数回答) (%)	仕事の範囲が明確になった	46.3	21.4	***	34.4
	仕事の範囲が狭くなった	4.9	7.0		15.6
	残業時間が減った	26.8	27.9		28.1
	同じ職場の派遣スタッフが直接雇用された	9.8	9.0		18.8
	同じ職場の派遣スタッフが派遣契約を打ち切られた	19.5	33.8	*	18.8
	社員と派遣スタッフが協力しあうことがなくなった	4.9	3.0		0.0
派遣スタッフどうしの関係が悪くなった	9.8	6.5		6.3	
現在の派遣先企業で就労している期間(月)		35.0	41.9	26.1	39.1
今までの派遣先会社数(社)		4.0	3.7	5.5	4.9
派遣先の支援状況 (点)	派遣先の人たちは、仕事を教えることに熱心であった	3.46	3.07	**	3.44
	派遣先の人たちとの間に「みぞ」が感じられた	3.00	2.78		2.66
	意欲やスキルがあればどんどん難しい仕事を任せられた	3.61	3.29		3.13
	派遣先から仕事の成績や働きぶりについて評価を受けた	3.66	3.30	*	3.34
	仕事上の悩みなどをいつでも相談できる人がいる	3.00	2.96		3.69

注)「派遣先の支援状況」は「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。以下同様。

【派遣会社の能力開発・キャリア形成支援】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	今後のみ上昇 見込み	過去も今後も 上昇しない
度数		41	201	32	688
派遣会社に雇用される期間 の定め (%)	期間が定められている	75.6	81.6	90.6	82.0
	期間は定められていない	22.0	14.4	6.3	15.0
	わからない	2.4	4.0	3.1	3.1
過去2年における複数の派 遣会社からの派遣有無(%)	あり	14.6	21.9	53.1	27.3
	なし	85.4	78.1	46.9	72.7
今の派遣会社で派遣スタッフとして就労した期間(月)		43.56	48.92	38.22	46.84
登録している派遣会社数(社)		2.83	2.74	4.09	3.53

【現状評価と今後のキャリア】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	今後のみ上昇 見込み	過去も今後も 上昇しない
度数		41	201	32	688
派遣先で正社員として採用 される可能性 (%)	採用提案済み・採用可能性がかなり高い	17.1	4.5	12.5	4.5
	採用される可能性が少しある	19.5	14.9	**	25.0
	採用される可能性はない	51.2	67.7		50.0
	わからない	12.2	12.9		12.5
現在と同じ程度の労働条 件の、別の仕事を見つける のは容易か(%)	容易である	24.4	14.4		28.1
	容易ではない	63.4	74.1		68.8
	わからない	12.2	11.4		3.1
今後1年間の失業可能性 (%)	ある	34.1	53.7		46.9
	ない	48.8	27.4	**	40.6
	わからない	17.1	18.9		12.5
当面希望する働き方 (%)	正社員	19.5	25.4		31.3
	非正社員	48.8	50.2		53.1
	自営業	7.3	1.0	**	0.0
	働くことを辞める	9.8	2.5		0.0
	特に考えていない・働き方には特にこだわらない	14.6	20.9		15.6
数年後に希望する働き方 (%)	正社員	41.5	43.3		40.6
	非正社員	24.4	16.4		21.9
	自営業	7.3	4.0	**	6.3
	働くことを辞める	14.6	6.0		3.1
	特に考えていない・働き方には特にこだわらない	12.2	30.3		28.1
現在の仕事に対する 満足度(点)	職業生活全体	3.44	3.26		3.50
	今後の仕事やキャリアの見通し	3.02	2.48	***	2.66

注)「現在の仕事に対する満足度」は「満足」を5点、「やや満足」を4点、「どちらともいえない」を3点、「やや不満」を2点、「不満」を1点として得点化。以下同様。

【派遣スタッフの属性等】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	今後のみ上昇 見込み	過去も今後も 上昇しない
度数		41	201	32	688
性別 (%)	男性	9.8	8.0	12.5	9.3
	女性	90.2	92.0	87.5	90.7
年齢 (%)	39歳以下	63.4	63.2	56.3	62.1
	40～49歳	29.3	33.3	37.5	32.8
	50歳以上	7.3	3.5	6.3	5.1
最終学歴 (%)	高卒以下	32.5	30.8	34.4	25.4
	専門学校・高専・短大卒	40.0	28.9	37.5	41.3
	大卒以上	27.5	40.3	28.1	33.3
配偶者の有無 (%)	あり	51.2	30.8	46.9	34.4
	なし	48.8	69.2	53.1	65.6
子どもの有無 (%)	あり	36.6	17.9	21.9	16.4
	なし	63.4	82.1	78.1	83.6
主な家計維持者 (%)	あなた本人	46.3	51.2	50.0	46.4
	本人以外	53.7	48.8	50.0	53.6
派遣先企業の規模 (%)	大企業(従業員1000人以上)	53.7	44.8	46.9	49.3
	中堅企業(従業員300～999人)	17.1	21.9	25.0	17.6
	中小企業(従業員300人未満)	19.5	24.9	25.0	23.4
	わからない	9.8	8.5	3.1	9.7
派遣先企業の業種 (%)	製造業	19.5	21.4	12.5	20.2
	情報通信業	4.9	2.5	3.1	2.5
	卸売・小売・飲食店・宿泊業	9.8	7.0	9.4	9.0
	金融・保険・不動産業	29.3	18.9	15.6	18.3
	医療・福祉・教育・学習支援・サービス業	14.6	16.4	18.8	18.9
	その他	22.0	33.8	40.6	31.1
派遣先職場の社員の 雇用形態 (%)	正社員のほうが多い	48.8	58.2	59.4	61.5
	正社員と正社員以外がほぼ同数	22.0	12.4	6.3	9.3
	正社員以外の雇用形態のほうが多い	29.3	25.4	28.1	24.1
	わからない	0.0	4.0	6.3	5.1

2. 派遣営業職に関する類型別の集計結果

【担当する仕事の特徴】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	過去も今後も上 昇しない
度数		20	25	48
専門26業務かどうか (%)	専門26業務である	20.0	28.0	20.8
	専門26業務には該当しない	10.0	8.0	20.8
	わからない	70.0	64.0	58.3
担当する商品・ サービス (%)	消費財	35.0	32.0	39.6
	資本財・システム	35.0	40.0	25.0
	金融・サービス	20.0	20.0	29.2
	その他	10.0	8.0	6.3
訪問先・顧客 (複数回答)(%)	個人宅に訪問して個人顧客に営業する	40.0	36.0	54.2
	法人・団体に訪問して個人顧客(一般の従業員)に営業	20.0	20.0	39.6
	法人・団体に訪問して法人顧客(関係担当者)に営業	50.0	52.0	33.3
営業期間 (%)	1か月未満	20.0	36.0	27.1
	1か月～半年未満	15.0	16.0	35.4
	半年以上	25.0	24.0	14.6
	新規顧客に対する営業を行っていない	40.0	24.0	22.9
主な顧客担当形態 (%)	1人で担当顧客を持っている	35.0	52.0	45.8
	チームの主要なメンバーとして	30.0	24.0	10.4
	チームの補助的なメンバーとして	20.0	16.0	10.4
	担当顧客を持っていない	15.0	8.0	33.3
新人が担当した場合に 一週りこなせるまでにかかる期間(月)	7.8	8.4	7.1	
営業や市場の特徴 (点)	顧客の課題を解決する提案が営業活動成功のポイント	3.35	3.28	2.92
	社外との協力体制構築が営業活動成功のポイント	2.65	2.96	2.29
	主要商品等の市場で自社のシェアは競合他社より大きい	2.50	2.48	2.23
	競合他社と比べて競争優位な営業を展開している	2.60	2.52	2.17
仕事の特徴 (点)	仕事の進め方を自分で決められる	4.05	3.92	3.48
	派遣先の重要な仕事である	4.00	3.96	3.65
	ストレスが大きい仕事である	4.00	4.04	3.58
	繰り返しの多い単調な仕事である	2.45	2.28	2.96
	スキルを活かせる仕事である	3.95	3.80	3.29
	社員との協力が必要な仕事である	4.35	4.12	3.46
	社員の補助的な仕事である	3.20	2.52	2.77
	他の派遣先で通用するスキルが身につく仕事である	3.50	3.52	2.98
	自身と同じ仕事をしている正社員がいる	2.90	3.44	3.04
	自身と同じ仕事をしている非正社員(派遣スタッフを除く)がいる	2.60	2.96	3.29
自身と同じ仕事をしている派遣スタッフがいる	3.80	4.28	3.85	
時給(円)		1,539.5	1,705.6	1,409.6
週当たり労働時間(時間)		39.9	41.5	38.3

注)「営業や市場の特徴」は「あてはまる」を4点、「ややあてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。

【派遣スタッフの能力開発・キャリア形成行動】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	過去も今後も 上昇しない		
		度数	20	25	48	
正社員経験 (%)	あり		90.0	76.0	79.2	
	なし		10.0	24.0	20.8	
営業以外で1年以上 担当した業務 (複数回答) (%)	企画		15.0	20.0	14.6	
	経理・財務・予算		10.0	0.0	6.3	
	人事・総務		5.0	4.0	4.2	
	秘書・広報・法務		0.0	4.0	4.2	
	販売・サービス		50.0	64.0	68.8	
	情報システム		20.0	16.0	4.2	**
	購買・物流		10.0	12.0	8.3	
	生産技術・生産管理		0.0	4.0	8.3	
	製造		0.0	8.0	12.5	*
	一般事務		30.0	24.0	22.9	
	その他		0.0	4.0	2.1	
このなか、経験した仕事はない			15.0	16.0	14.6	
派遣スタッフとして就労した全ての期間(月)			76.40	93.92	95.00	
営業経験期間 (月)	過去2年間に主に担当した営業(通算)		23.40	36.28	32.69	*
	これまでの全ての営業経験期間		70.35	116.00	77.77	
能力開発・キャリア 形成行動 (点)	派遣会社に希望する仕事内容を明確に伝えた		3.20	3.32	3.04	
	派遣先では仕事の選り好みをしなかった		4.00	4.08	3.52	*
	派遣先で高度な仕事を与えてもらえるよう働きかけた		2.95	2.76	2.56	
	派遣先の人たちと積極的にコミュニケーションをとった		3.75	3.72	3.25	*
	自主的にスキルアップのための研修などに参加した		3.20	3.04	3.00	
	派遣会社と賃金に関する交渉を行った		3.10	2.28	2.67	*
	自分の処遇改善に繋がる情報(賃金水準等)を収集した		3.40	2.28	2.60	**
	派遣先や派遣会社にキャリアの相談をした		3.25	2.28	2.35	**
		度数	13	16	32	
能力の向上に有益だった 営業経験 (%)	消費財		46.2	37.5	21.9	
	資本財・システム		7.7	25.0	43.8	**
	金融・サービス		38.5	31.3	15.6	
	その他		7.7	6.3	18.8	
能力の向上に有益だった 営業経験 (%)	1人で担当顧客を持っていた		38.5	37.5	46.9	
	チームの主要なメンバーとして		23.1	37.5	21.9	
	チームの補助的なメンバーとして		38.5	18.8	18.8	
	担当顧客を持っていない		0.0	6.3	12.5	
能力の向上に有益だった 営業経験 (点)	顧客の課題を解決する提案が営業活動成功のポイント		3.54	3.81	3.47	
	社外との協力体制構築が営業活動成功のポイント		3.08	3.44	2.94	

注)「能力の向上に有益だった営業経験」は「あてはまる」を4点、「ややあてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化。

【派遣先の能力開発・キャリア形成支援】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	過去も今後も 上昇しない		
		度数	20	25	48	
過去2年における派遣先の会社 の変更の有無 (%)	変更あり		35.0	28.0	20.8	
	変更なし		65.0	72.0	79.2	
過去2年における派遣先の事業 所や支店の変更の有無 (%)	変更あり		30.0	32.0	20.8	
	変更なし		70.0	68.0	79.2	
過去2年における派遣先職場の 変化 (複数回答) (%)	仕事の範囲が明確になった		20.0	28.0	18.8	
	仕事の範囲が狭くなった		5.0	16.0	4.2	
	残業時間が減った		25.0	24.0	18.8	
	同じ職場の派遣スタッフが直接雇用された		10.0	4.0	0.0	**
	同じ職場の派遣スタッフが派遣契約を打ち切られた		20.0	36.0	22.9	
	社員と派遣スタッフが協力しあうことがなくなった		0.0	4.0	10.4	
派遣スタッフどうしの関係が悪くなった			15.0	4.0	10.4	
現在の派遣先企業で就労している期間(月)			36.35	51.72	50.85	
今までの派遣先会社数(社)			3.35	3.04	3.46	
派遣先の支援状況 (点)	派遣先の人たちは、仕事を教えることに熱心であった		3.30	3.28	2.88	
	派遣先の人たちとの間に「みぞ」が感じられた		2.80	2.76	3.04	
	意欲やスキルがあればどんどん難しい仕事を任された		3.90	3.52	3.10	***
	派遣先から仕事の成績や働きぶりについて評価を受けた		4.00	3.52	3.13	***
	仕事上の悩みなどをいつでも相談できる人がいる		3.60	3.20	2.79	**

【派遣会社の能力開発・キャリア形成支援】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	過去も今後も 上昇しない
度数		20	25	48
派遣会社に雇用される期間の 定め(%)	期間が定められている	75.0	64.0	68.8
	期間は定められていない	25.0	32.0	29.2
	わからない	0.0	4.0	2.1
過去2年における複数の派遣 会社から派遣有無(%)	あり	30.0	20.0	22.9
	なし	70.0	80.0	77.1
今の派遣会社で派遣スタッフとして就労した期間(月)		38.75	54.40	54.15
登録している派遣会社数(社)		2.15	1.72	2.79

【現状評価と今後のキャリア】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	過去も今後も上 昇しない
度数		20	25	48
派遣先で正社員として採用 される可能性 (%)	採用提案済み・採用可能性がかなり高い	20.0	0.0	4.2
	採用される可能性が少しある	25.0	20.0	4.2
	採用される可能性はない	45.0	76.0	68.8
	わからない	10.0	4.0	22.9
現在と同じ程度の労働条件 の、別の仕事を見つけるの は容易か(%)	容易である	40.0	12.0	16.7
	容易ではない	55.0	76.0	62.5
	わからない	5.0	12.0	20.8
今後1年間の失業可能性 (%)	ある	35.0	56.0	54.2
	ない	60.0	36.0	29.2
	わからない	5.0	8.0	16.7
当面希望する働き方 (%)	正社員	60.0	28.0	25.0
	非正社員	35.0	36.0	31.3
	自営業	0.0	8.0	0.0
	働くことを辞める	5.0	0.0	0.0
	特に考えていない・働き方には特にこだわらない	0.0	28.0	43.8
数年後に希望する働き方 (%)	正社員	45.0	28.0	25.0
	非正社員	10.0	16.0	16.7
	自営業	20.0	16.0	14.6
	働くことを辞める	15.0	8.0	2.1
	特に考えていない・働き方には特にこだわらない	10.0	32.0	41.7
現在の仕事に対する 満足度(点)	職業生活全体	3.55	3.56	3.00
	今後の仕事やキャリアの見通し	3.10	2.52	2.67

【派遣スタッフの属性等】

		過去も今 後も上昇	過去のみ上昇	過去も今後も上 昇しない
度数		20	25	48
性別 (%)	男性	20.0	40.0	54.2
	女性	80.0	60.0	45.8
年齢 (%)	39歳以下	50.0	36.0	29.2
	40～49歳	50.0	48.0	37.5
	50歳以上	0.0	16.0	33.3
最終学歴 (%)	高卒以下	25.0	36.0	45.8
	専門学校・高専・短大卒	35.0	40.0	25.0
	大卒以上	40.0	24.0	29.2
配偶者の有無 (%)	あり	35.0	52.0	66.7
	なし	65.0	48.0	33.3
子どもの有無 (%)	あり	35.0	44.0	58.3
	なし	65.0	56.0	41.7
主な家計維持者(%)	あなた本人	50.0	68.0	54.2
	本人以外	50.0	32.0	45.8
派遣先企業の規模 (%)	大企業(従業員1000人以上)	75.0	52.0	41.7
	中堅企業(従業員300～999人)	0.0	12.0	22.9
	中小企業(従業員300人未満)	15.0	24.0	31.3
	わからない	10.0	12.0	4.2
派遣先企業の業種 (%)	製造業	10.0	12.0	2.1
	情報通信業	0.0	0.0	10.4
	卸売・小売・飲食店・宿泊業	20.0	20.0	27.1
	金融・保険・不動産業	15.0	16.0	10.4
	医療・福祉・教育・学習支援・サービス業	25.0	16.0	35.4
	その他	30.0	36.0	14.6
派遣先職場の社員の 雇用形態 (%)	正社員のほうが多い	55.0	32.0	27.1
	正社員と正社員以外がほぼ同数	10.0	32.0	6.3
	正社員以外の雇用形態のほうが多い	30.0	36.0	45.8
	わからない	5.0	0.0	20.8

・登録型派遣スタッフのキャリア形成：事務職種の経験パターンに注目して

1. はじめに

本節では、職種経験のパターンに注目して事務職種に従事する登録型派遣スタッフのキャリア形成を検討する。本節で扱う事務職種とは「一般事務（事務用機器操作、ファイリングを含む）」、「営業事務」、「経理事務」、「貿易事務」、「金融事務」の5職種である。

一般に派遣という働き方は、身に付けた専門性やスキルを活かせる働き方であると言われることが多い。また、派遣のなかでも登録型派遣という就業形態は、能力開発の機会が少なく、スキルが蓄積しにくいという指摘がなされることも多い。こうした見方に基づくならば、派遣スタッフの多くは、派遣就労前に経験した職種を派遣就労後も継続しているであろうし、派遣就労前に経験していない職種に従事することは難しいであろう。だが、もし派遣という働き方がスキル形成や能力開発につながる働き方であるならば、派遣スタッフは派遣就労を通じて、派遣就労前に経験していない職種に従事したり、より専門性の高い職種に転換したりしていることも考えられる。本節ではこうした問題意識に基づいて、職種経験の観点から派遣スタッフのキャリア形成の実態を明らかにする。

今回の質問票調査では、派遣スタッフの職種経験に関して、調査時点の職種（以下、「現在の職種」とする）、派遣就労後から現在までに経験した職種、派遣就労前に経験した職種をたずねた。図表 2-19 には現在の職種ごとに回答者の基本的な属性を示した。本調査の事務職種の派遣スタッフの有効回答数は 962 であり、職種別の内訳は一般事務 679（全体の 70.6%）、営業事務 136（14.1%）、経理事務 67（7.0%）、貿易事務 30（3.1%）、金融事務 50（5.2%）である。（注：分析対象としたサンプル 962 の中に「派遣スタッフとしての就労期間」が無回答のサンプル 1 が含まれており、この項目の集計のみサンプルサイズは 961 となる。）

図表 2-19 回答者の属性

	一般事務	営業事務	経理事務	貿易事務	金融事務
女性の割合 (%)	90.6	86.8	100.0	90.0	94.0
平均年齢 (歳)	37.4	38.0	39.1	36.6	40.1
高校卒の割合 (%)	25.9	25.0	32.8	23.3	38.0
大学卒の割合 (%)	33.0	34.6	29.9	36.7	32.0
配偶者ありの割合 (%)	33.9	35.3	37.3	26.7	48.0
子供ありの割合 (%)	16.1	21.3	17.9	10.0	36.0
本人が主な家計負担者 (%)	46.7	53.7	53.7	50.0	32.0
1週間の勤務日数(5日以上: %)	90.7	96.3	92.5	100.0	86.0
1日の勤務時間(7時間以上: %)	88.1	93.4	92.5	93.3	74.0
今の派遣先の業種(製造業: %)	20.5	27.2	17.9	20.0	0.0
今の派遣先の規模(1000人以上: %)	49.5	49.3	20.9	36.7	76.0
派遣スタッフとしての就労期間(月数)	85.5	84.6	89.3	90.6	82.7
今の派遣会社での勤続期間(月数)	46.8	48.4	45.7	46.4	45.2
今の派遣先での就労期間(月数)	39.2	41.1	32.2	34.2	43.3
N	679	136	67	30	50

2. 派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターン

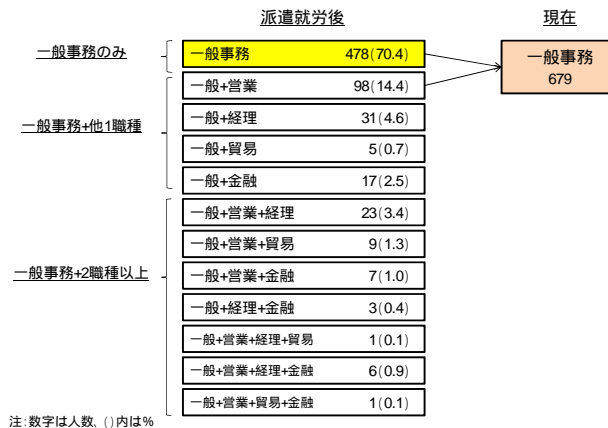
(1) 現在の職種ごとに見た派遣就労後の職種経験パターン

まず事務職種の派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを、現在の職種ごとに見ていく。

図表 2-20 は、現在「一般事務」の仕事に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを示したものである。一般事務に従事している派遣スタッフの派遣就労後の職種経験パターンは全部で 12 パターンあり、このうち 10%以上を占めるパターンは 2 つである。（図表には全ての職種経験のパターンを示したが、全体の 10%以上を占めるパターンには線を記載し、20%以上を占めるパターンには網掛けをした。以降の図表も同様に記載する。）その中で最も多いのは「一般事務」を 1 職種だけ経験したパターンであ

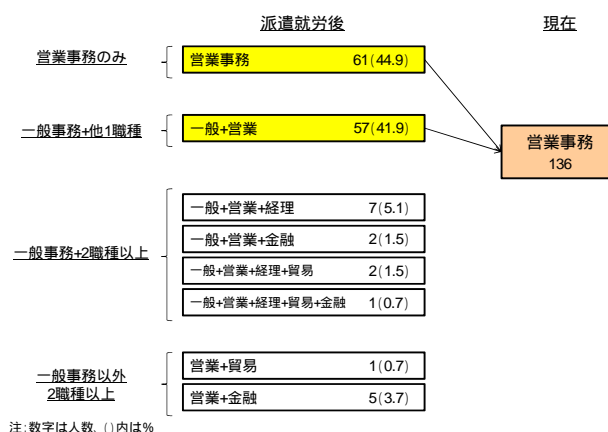
り、全体の70.4%を占めている。次に多いのは「一般事務+営業事務」という2職種を経験したパターンであり、全体の14.4%を占めている。全体の20%以上を占めるパターンを主要な職種経験のパターンの判断基準とすると、現在一般事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主たるパターンは「一般事務」を1職種だけ経験したパターンである。

図表 2-20 一般事務スタッフの派遣就労後の職種経験パターン



図表 2-21 は、現在「営業事務」の仕事に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを示したものである。営業事務に従事している派遣スタッフの派遣就労後の職種経験パターンは全部で8パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは2つである。その中で最も多いのは「営業事務」を1職種だけ経験したパターンであり、全体の44.9%を占めている。次に多いのは「一般事務+営業事務」という2職種を経験したパターンであり、全体の41.9%を占めている。このように、現在営業事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主たるパターンは「営業事務」を1職種だけ経験したパターンと「一般事務+営業事務」という2職種を経験したパターンの2つである。

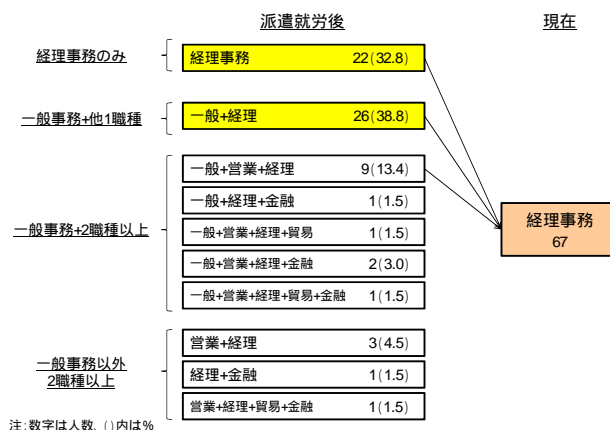
図表 2-21 営業事務スタッフの派遣就労後の職種経験パターン



図表 2-22 は、現在「経理事務」の仕事に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを示したものである。経理事務に従事している派遣スタッフの派遣就労後の職種経験パターンは全部で10パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは3つである。その中で最も多いのは「一般事務+経理事務」という2職種を経験したパ

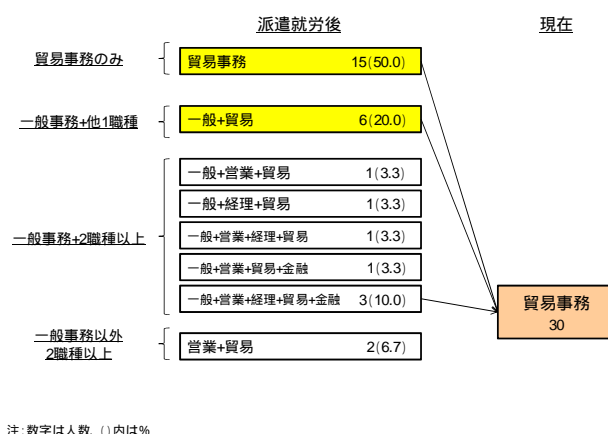
ターンであり、全体の 38.8% を占めている。次に多いのは「経理事務」を 1 職種だけ経験したパターンであり、全体の 32.8% を占めている。このように、現在経理事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主たるパターンは「経理事務」を 1 職種だけ経験したパターンと「一般事務 + 経理事務」という 2 職種を経験したパターンの 2 つである。

図表 2-22 経理事務スタッフの派遣就労後の職種経験パターン



図表 2-23 は、現在「貿易事務」の仕事に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを示したものである。貿易事務に従事している派遣スタッフの派遣就労後の職種経験パターンは全部で 8 パターンあり、このうち 10% 以上を占めるパターンは 3 つである。その中で最も多いのは「貿易事務」を 1 職種だけ経験したパターンであり、全体の 50.0% を占めている。次に多いのは「一般事務 + 貿易事務」という 2 職種を経験したパターンであり、全体の 20.0% を占めている。このように、現在貿易事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主たるパターンは「貿易事務」を 1 職種だけ経験したパターンと「一般事務 + 貿易事務」という 2 職種を経験したパターンの 2 つである。

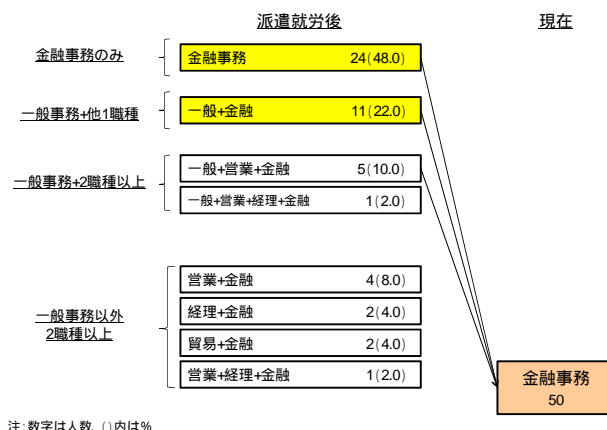
図表 2-23 貿易事務スタッフの派遣就労後の職種経験パターン



図表 2-24 は、現在「金融事務」の仕事に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを示したものである。金融事務に従事している派遣スタッフの派遣就労後の職種経験パターンは全部で 8 パターンあり、このうち 10% 以上を占めるパターンは 3 つである。その中で最も多いのは「金融事務」を 1 職種だけ経験したパターンであり、

全体の48.0%を占めている。次に多いのは「一般事務+金融事務」という2職種を経験したパターンであり、全体の22.0%を占めている。このように、現在金融事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主たるパターンは「金融事務」を1職種だけ経験したパターンと「一般事務+金融事務」という2職種を経験したパターンの2つである。

図表 2-24 金融事務スタッフの派遣就労後の職種経験パターン

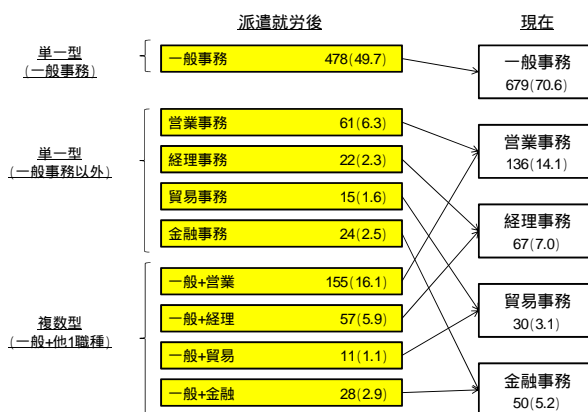


注: 数字は人数、()内は%

(2) 派遣就労後の職種経験パターンのまとめ

一般事務、営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務という5つの事務職種について、現在これらの職種に従事する派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを検討してきた。派遣就労後の職種経験パターンのうち、20%以上を占めるパターンを整理すると図表 2-25 のようになる。現在一般事務に従事している派遣スタッフの場合、派遣就労後に経験した職種の主要なパターンは一般事務という単一の職種を経験したパターンである。これに対して、営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務の職種に従事している派遣スタッフの場合、営業事務や経理事務といった一般事務以外の単一の職種を経験したパターンと、一般事務に一般事務以外の1職種を加えた複数の職種を経験したパターンが中心となっている。

図表 2-25 事務職種スタッフの派遣就労後の職種経験パターン(1)

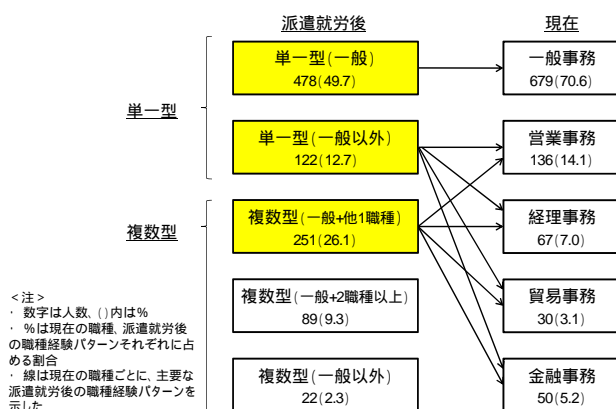


注: 数字は人数、()内は%

これをより簡潔に整理したものを図表 2-26 に示した。現在一般事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主要なパターンは「一般事務」という単一職種を経験したパターンであり、これを「単一型(一般事務)」と名付ける。これに対して、営業

事務や経理事務といった一般事務以外の派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種の主要なパターンは、営業事務や経理事務という一般事務以外の単一の職種を経験したパターンと、「一般事務+営業事務」「一般事務+経理事務」といった一般事務に一般事務以外の1職種を加えた複数の職種を経験したパターンである。前者を「単一型(一般事務以外)」、後者を「複数型(一般事務+他1職種)」と名付ける。今回の調査では、「単一型(一般事務)」が49.7%、「単一型(一般事務以外)」が12.7%、「複数型(一般事務+他1職種)」が26.1%であり、この3パターンで全体の約9割を占めている。一般事務とそれ以外の職種を2職種以上経験したパターンである「複数型(一般事務+他2職種以上)」や、一般事務以外の職種を複数経験したパターンである「複数型(一般事務以外)」の割合は1割に満たない。

図表 2-26 事務職種スタッフの派遣就労後の職種経験パターン(2)



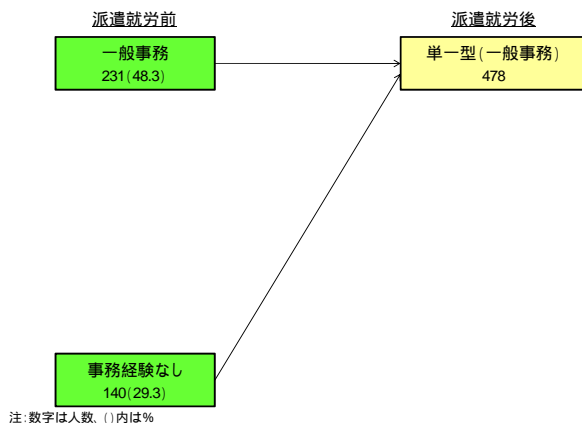
3. 派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターン

(1) 「単一型(一般事務)」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン

次に事務職種の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種を見ていく。派遣就労後の職種経験パターンの約9割を「単一型(一般事務)」「単一型(一般事務以外)」「複数型(一般事務+他1職種)」の3パターンが占めていることを踏まえて、これら3パターンの派遣スタッフに限定して、派遣就労前の職種経験のパターンを見ていく。

図表 2-27 は、派遣就労後の職種経験パターンが「単一型(一般事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「単一型(一般事務)」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で15パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは2つである。(図表には全体の10%以上を占めるパターンを示し、20%以上を占めるパターンには網掛けをした。10%未満のパターンは記載していない。以降の図表も同様に記載する。)20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「一般事務」を1職種だけ経験したパターンであり、全体の48.3%を占めている。次に多いのは「事務経験なし」のパターンであり、全体の29.3%を占めている。このように、派遣就労後に一般事務だけを経験している「単一型(一般事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「一般事務」を1職種だけ経験したパターンと「事務経験なし」のパターンの2つである。

図表 2-27 「単一型（一般事務）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン

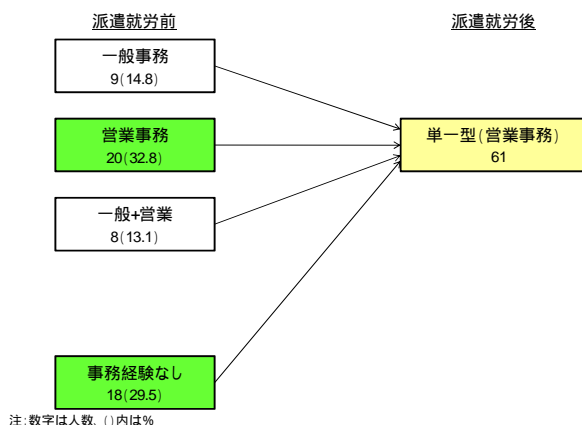


(2) 「単一型(一般事務以外)」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン

次に、派遣就労後に一般事務以外の職種を1つだけ経験している「単一型(一般事務以外)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを見ていく。

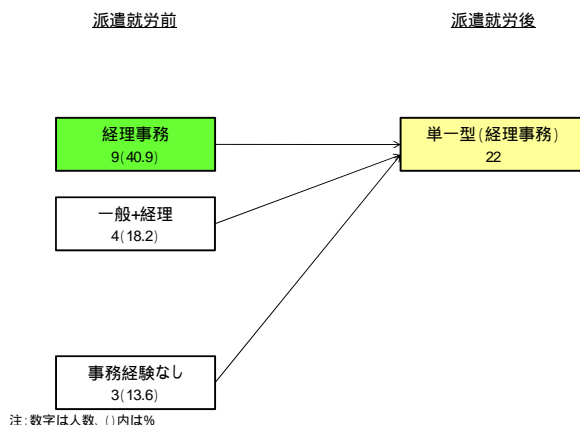
図表 2-28 は、派遣就労後の職種経験パターンが「単一型(営業事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「単一型(営業事務)」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で9パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは4つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「営業事務」を1職種だけ経験したパターンであり、全体の32.8%を占めている。次に多いのは「事務経験なし」のパターンであり、全体の29.5%を占めている。このように、派遣就労後に営業事務だけを経験している「単一型(営業事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「営業事務」を1職種だけ経験したパターンと「事務経験なし」のパターンの2つである。

図表 2-28 「単一型(営業事務)」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン



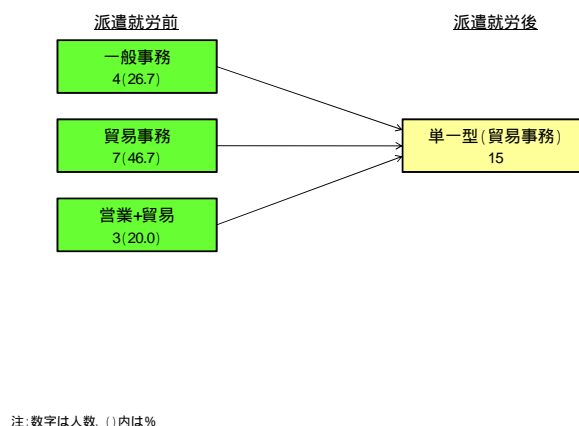
図表 2-29 は、派遣就労後の職種経験パターンが「単一型(経理事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「単一型(経理事務)」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で8パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは3つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「経理事務」を1職種だけ経験したパターンであり、全体の40.9%を占めている。このように、派遣就労後に経理事務だけを経験している「単一型(経理事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「経理事務」を1職種だけ経験したパターンである。

図表 2-29 「単一型（経理事務）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン



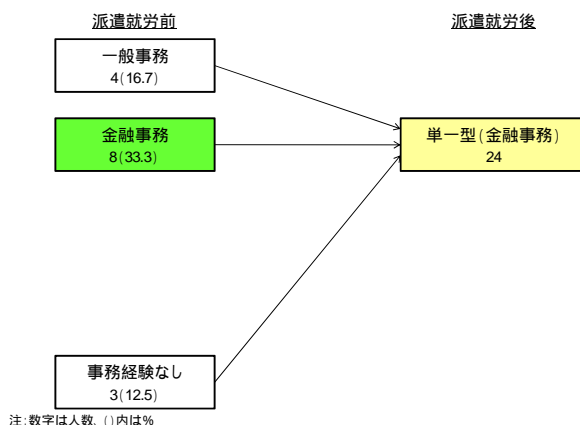
図表 2-30 は、派遣就労後の職種経験パターンが「単一型（貿易事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「単一型（貿易事務）」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で 4 パターンあり、このうち 10%以上を占めるパターンは 3 つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「貿易事務」の 1 職種を経験したパターンであり、全体の 46.7%を占めている。次に多いのは「一般事務」を 1 職種だけ経験したパターンと、「営業事務+貿易事務」という 2 職種を経験したパターンであり、それぞれ全体の 26.7%、20.0%を占めている。このように、派遣就労後に貿易事務だけを経験している「単一型（貿易事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「貿易事務」「一般事務」及び「営業事務+貿易事務」を経験したパターンである。

図表 2-30 「単一型（貿易事務）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン



図表 2-31 は、派遣就労後の職種経験パターンが「単一型（金融事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「単一型（金融事務）」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で 10 パターンあり、このうち 10%以上を占めるパターンは 3 つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「金融事務」を 1 職種だけ経験したパターンであり、全体の 33.3%を占めている。このように、派遣就労後に金融事務だけを経験している「単一型（金融事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「金融事務」を 1 職種だけ経験したパターンである。

図表 2-31 「単一型（金融事務）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン



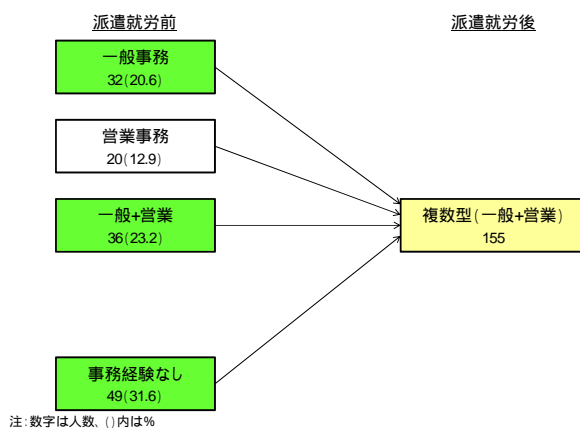
このように、派遣就労後に営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務のいずれかを1職種だけ経験している「単一型（一般事務以外）」の派遣スタッフに関して、派遣就労前の職種経験のパターンとして共通に見られるのは、一般事務以外の職種を1つだけ経験しているパターン、すなわち「単一型（一般事務以外）」である。

（3）「複数型（一般事務+他1職種）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン

次に、派遣就労後に一般事務及び一般事務以外の1職種を経験している「複数型（一般事務+他1職種）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを見ていく。

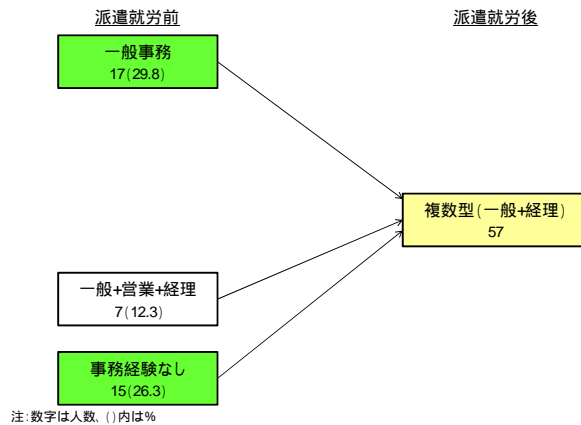
図表 2-32 は、派遣就労後の職種経験のパターンが「複数型（一般事務+営業事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「複数型（一般事務+営業事務）」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で14パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは4つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「事務経験なし」のパターンであり、全体の31.6%を占めている。次に多いのは「一般事務+営業事務」「一般事務」のパターンであり、それぞれ全体の23.2%、20.6%を占めている。このように、派遣就労後に一般事務と営業事務の2職種を経験している「複数型（一般事務+営業事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「事務経験なし」「一般事務」及び「一般事務+営業事務」の3つのパターンである。

図表 2-32 「複数型（一般事務+営業事務）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン



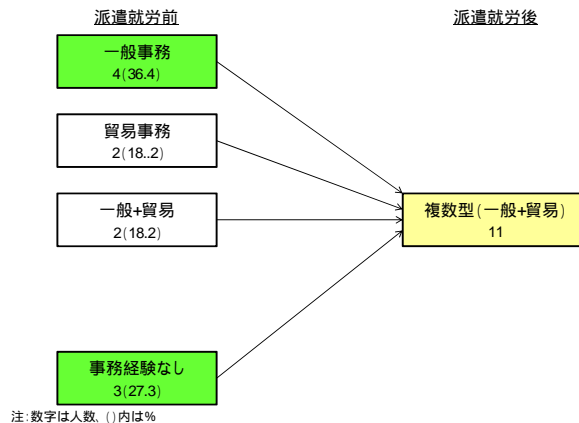
図表 2-33 は、派遣就労後の職種経験のパターンが「複数型（一般事務＋経理事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「複数型（一般事務＋経理事務）」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で 12 パターンあり、このうち 10%以上を占めるパターンは 3 つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは、「一般事務」を 1 職種だけ経験したパターンであり、全体の 29.8% を占めている。次に多いのは「事務経験なし」のパターンであり、全体の 26.3% を占めている。このように、派遣就労後に一般事務と経理事務の 2 職種を経験している「複数型（一般事務＋経理事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「一般事務」及び「事務経験なし」の 2 つのパターンである。

図表 2-33 「複数型（一般事務＋経理事務）」スタッフの派遣就労前の職種経験パターン



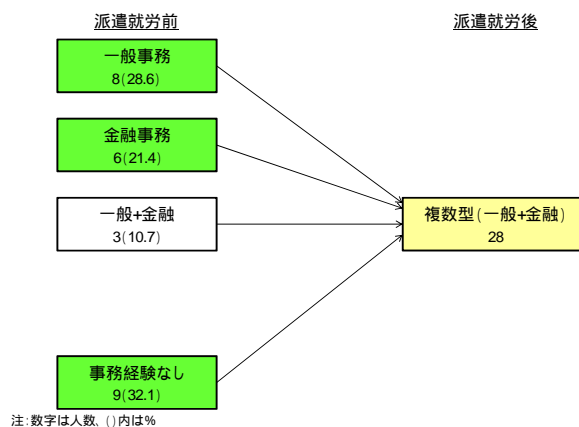
図表 2-34 は、派遣就労後の職種経験のパターンが「複数型（一般事務＋貿易事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「複数型（一般事務＋貿易事務）」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で 4 パターンあり、いずれも全体の 10%以上を占めている。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「一般事務」を経験したパターンであり、全体の 36.4% を占めている。次に多いのは「事務経験なし」のパターンであり、全体の 27.3% を占めている。このように、派遣就労後に一般事務と貿易事務の 2 職種を経験している「複数型（一般事務＋貿易事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「一般事務」及び「事務経験なし」の 2 つのパターンである。

図表 2-34 「複数型（一般事務＋貿易事務）」スタッフの
派遣就労前の職種経験パターン



図表 2-35 は、派遣就労後の職種経験のパターンが「複数型（一般事務＋金融事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを示したものである。「複数型（一般事務＋金融事務）」の派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターンは全部で5パターンあり、このうち10%以上を占めるパターンは4つである。20%以上を占めるパターンを見ると、最も多いのは「事務経験なし」のパターンであり、全体の32.1%を占めている。次に多いのは「一般事務」を1職種だけ、「金融事務」を1職種だけ経験したパターンであり、それぞれ全体の28.6%、21.4%を占めている。このように、派遣就労後に一般事務と金融事務の2職種を経験している「複数型（一般事務＋金融事務）」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主たるパターンは「事務経験なし」「一般事務」及び「金融事務」の3つのパターンである。

図表 2-35 「複数型（一般事務＋金融事務）」スタッフの
派遣就労前の職種経験パターン



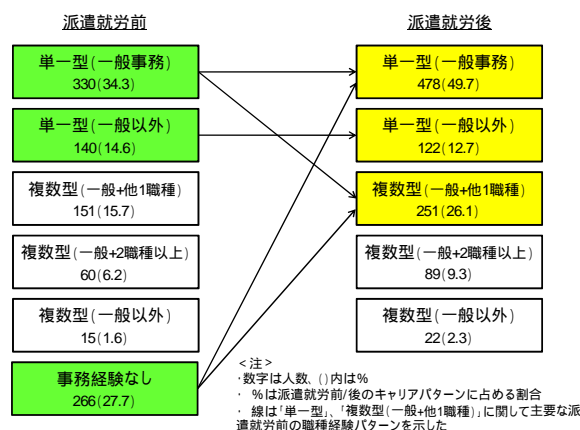
このように、派遣就労後に一般事務と一般事務以外（営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務）の1職種を経験している「複数型（一般事務＋他1職種）」の派遣スタッフに関して、派遣就労前の職種経験のパターンとして共通に見られるのは、「単一型（一般事務）」及び「事務経験なし」のパターンの2つである。

（４）派遣就労前のキャリアパターンのまとめ

派遣就労後の職種経験のパターンの殆どを占める「単一型（一般事務）」「単一型（一般

事務以外)」「複数型(一般事務+他1職種)」の3つに注目して、それぞれの派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種のパターンを検討してきた。派遣就労前の職種パターンごとに全体の20%以上を占めるパターンを中心にみていくと、図表2-36のように整理できる。派遣就労後に一般事務の1職種だけに従事している「単一型(一般事務)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主要なパターンは「単一型(一般事務)」と「事務経験なし」の2つのパターンである。また、派遣就労後に営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務のいずれか1職種に従事している「単一型(一般事務以外)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主要なパターンは、一般事務以外の1職種だけを経験している「単一型(一般事務以外)」である。更に、派遣就労後に一般事務と一般事務以外の1職種を経験している「複数型(一般事務+他1職種)」の派遣スタッフが派遣就労前に経験した職種の主要なパターンは「単一型(一般事務)」と「事務経験なし」の2つのパターンである。

図表 2-36 事務職種スタッフの派遣就労前の職種経験パターン

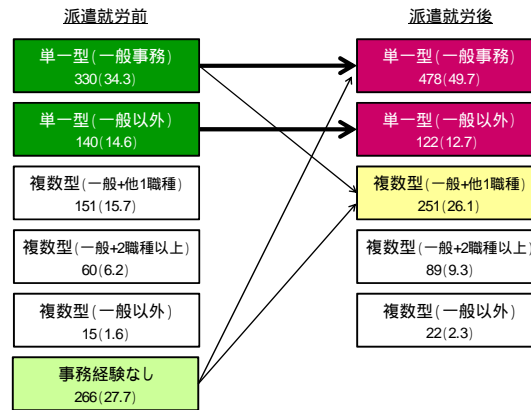


4. 職種経験の観点から見た派遣スタッフのキャリア形成

ここまで職種経験のパターンに注目して、事務職種に従事する派遣スタッフのキャリア形成を検討してきた。現在の職種を起点として、派遣スタッフが派遣就労後に経験してきた職種のパターンと、派遣就労前に経験した職種のパターンの対応関係を確認することによって、派遣スタッフが派遣就労前に身に付けたスキルを派遣就労後に発揮しているのか、それとも派遣就労前に経験していない職種に従事したり、派遣就労後により高度な事務職種に転換したりすることによってスキルを向上させているのかを検討した。前者であれば派遣という働き方はスキルを活かせる働き方であり、後者であれば派遣という働き方はスキル形成や能力開発につながる働き方と見ることができよう。これまでの分析結果を踏まえると、派遣という働き方にはこの両方の側面が確認できる。

図表2-37に示すように、派遣という働き方は、派遣スタッフが派遣就労前に身に付けたスキルを活かせる働き方となっている。例えば、派遣就労後に一般事務だけに従事している「単一型(一般事務)」の派遣スタッフの派遣就労前の主要な職種経験のパターンは、派遣就労後と同じ一般事務のみを経験している「単一型(一般事務)」のパターンである。また、派遣就労後に一般事務以外の職種に従事している「単一型(一般事務以外)」の派遣スタッフの派遣就労前の主要な職種経験のパターンは、派遣就労後と同じ一般事務以外の職種のみを経験している「単一型(一般事務以外)」のパターンである。このように、派遣就労前に経験した職種に派遣就労後も従事していることを踏まえると、派遣という働き方が派遣就労前に身に付けたスキルを活かせる働き方となっていることが推察される。

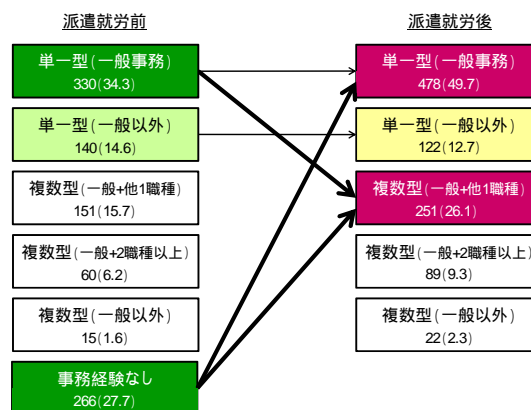
図表 2-37 スキル発揮の機会としての派遣という働き方



同時に、図表 2-38 に示すように、派遣という働き方は、スキルの向上や能力開発につながる働き方にもなっている。例えば、派遣就労後に一般事務だけに従事している「単一型 (一般事務)」の派遣スタッフの派遣就労前の主要な職種経験パターンとして、派遣就労前に事務職種を経験していない「事務経験なし」のパターンがあり、事務経験のなかった派遣スタッフが派遣就労後に一般事務のスキルを身に付けて就労していることが考えられる。

また、派遣就労後に「複数型 (一般事務 + 他 1 職種)」の派遣スタッフの派遣就労前の主要な職種経験のパターンとして、「単一型 (一般事務)」と「事務経験なし」の 2 つのパターンがある。派遣就労前に一般事務の経験を持つ派遣スタッフが派遣就労後に営業事務や経理事務といったより高度な職種を経験していることや、事務経験のなかった派遣スタッフが一般事務から事務職種の経験を積み始め、その後一般事務以外の高度な職種を経験していることが考えられる。このように、派遣就労前に経験していない職種に派遣就労後に従事していることを踏まえると、派遣という働き方がスキル形成や能力開発につながる働き方になっていることが推察される。

図表 2-38 能力開発機会としての派遣という働き方



5. 「複数型 (一般事務 + 他 1 職種)」スタッフの特徴

「複数型」で見たように、派遣スタッフの中には、派遣就労後に複数の職種を経験しスキルを向上させている派遣スタッフが一定の割合いる。こうした派遣スタッフにはどのような特徴があるだろうか。以下では、派遣就労後の職種経験のパターンが「単一型 (一般事務)」及び「単一型 (一般事務以外)」の派遣スタッフとの比較を通じて、「複数型 (一般

事務+他1職種)」の派遣スタッフの特徴を見ていくことにする。(以降、特段の記述がない限り「複数型」は「複数型(一般事務+他1職種)」を指すものとする。)

(1) 基本属性

図表 2-39 は、性別や年齢といった基本属性を比較したものである。「複数型」の特徴を見ると、女性の割合が他に比べて多く(94.8%)、平均年齢は僅かだが低い(37.0歳)。最終学歴が高校卒の割合(25.1%)や配偶者ありの割合(31.9%)、子供ありの割合(15.1%)が他に比べてやや少ない。

図表 2-39 基本属性

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
N	478	122	251
女性の割合(%)	89.1	84.4	94.8
平均年齢(歳)	37.4	38.9	37.0
高校卒の割合(%)	27.4	28.7	25.1
短大卒の割合(%)	27.8	17.2	28.3
大学卒の割合(%)	31.6	39.3	33.9
配偶者ありの割合(%)	34.1	32.8	31.9
子供ありの割合(%)	18.0	25.4	15.1
本人が主な家計負担者(%)	46.9	57.4	47.8

(2) 過去の就労経験

図表 2-40 は、過去の就労経験を比較したものである。「複数型」の特徴を見ていくと、派遣スタッフとしての就労期間が91.8ヶ月であり、他の類型に比べて長い。また、過去就労した派遣先企業数は5.2社、現在登録している派遣会社数は3.9社であり、ともに他の類型よりも多い。現在の派遣会社での勤続期間は44.9ヶ月、今の派遣先での就労期間は33.3ヶ月であり、他の類型よりも短い。更に、今の派遣先で働く前に経験した就業形態を見ると、複数型は他の類型に比べて派遣社員として就労した割合が多い(92.8%)。こうした点を踏まえると、複数型の派遣スタッフは、単一型の派遣スタッフに比べて、派遣就労後に派遣先や派遣会社を変更しながら長く派遣就労を続けていることが考えられる。

図表 2-40 過去の就労経験

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
派遣社員としてのキャリア			
派遣スタッフとしての就労期間(月数)	79.9	72.5	91.8
過去就労した派遣先企業数(社)	4.1	3.1	5.2
登録している派遣会社数(社)	2.9	2.8	3.9
今の派遣先での就労期間(月数)	42.6	43.9	33.3
今の派遣会社での勤続期間(月数)	47.8	48.6	44.9
今の派遣先で働く前に経験した就業形態			
正社員	74.9	83.6	79.3
パート・アルバイト・臨時・契約社員	77.6	68.0	76.9
派遣社員	81.6	73.0	92.8
請負社員	5.6	3.3	6.8
自営業	3.3	4.1	4.4
働いたことがない	0.4	0.0	0.4

(3) 派遣として働き始めた理由

図表 2-41 は、派遣として働き始めた理由を比較したものである。複数型の特徴を示すと以下ようになる。複数型は「組織にしばられないから」(34.3%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(18.3%)、「正社員への登用機会を得るため」(8.8%)が他の類型よりも多い。また、「正社員に限らず他に仕事がなかったから」(28.3%)が他の類型より

も少ない。こうした点を踏まえると、複数型の派遣スタッフは、単一型の派遣スタッフと比べて、仕事と家庭生活との両立可能性や組織による拘束度の低さといった点を重視して、他の就業形態による就労が可能であるにもかかわらず、積極的に派遣という働き方を選択していることが推察される。

図表 2-41 派遣として働き始めた理由

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
専門的な資格・技能を活かせるから	7.3	12.3	8.0
より収入の多い仕事に従事しなかったから	11.9	13.9	14.7
正社員として働ける会社が請負・派遣会社以外になかったから	25.3	24.6	29.1
組織にしばらくいないから	23.6	23.0	34.3
勤務時間や労働日数が短いから	15.7	13.1	15.5
自分の都合のよい時間に働けるから	21.1	18.0	22.7
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	4.8	4.1	4.0
簡単な仕事で責任も少ないから	14.6	7.4	14.3
家計の補助・学費等を得たいから	7.5	6.6	10.0
家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動と両立しやすいから	13.6	12.3	18.3
通勤時間が短いから	13.8	8.2	6.8
体力的に正社員として働けないから	6.3	4.1	6.0
自分で自由に使えるお金を得たいから	10.5	8.2	12.7
事務の仕事に興味があったから	17.4	17.2	17.9
正社員への登用機会を得るため	5.6	4.1	8.8
請負・派遣会社に転職したため	1.7	2.5	1.6
正社員に限らず他に仕事が無かったから	32.0	32.8	28.3
その他	4.8	6.6	6.4
特に理由はない(「なんとなく」を含む)	5.9	2.5	4.8

(4) 仕事や働き方に関する満足度

図表 2-42 は、仕事や働き方に関する満足度を比較したものである。複数型の特徴を見ていくと、一部の項目を除いて、ほぼ全ての項目に関して他の類型に比べて満足している割合が少ない。だが、他の類型に比べて職業生活全体に対して満足している割合は多い。このように、複数型の派遣スタッフは、単一型の派遣スタッフと比べて、仕事や労働条件に関する個別の満足度は高くないが、職業生活全体の満足度は高い。

図表 2-42 仕事や働き方に関する満足度

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
仕事内容・やりがい	49.6	53.3	48.2
賃金	34.5	37.7	29.1
労働時間・休日等の労働条件	68.6	71.3	67.7
人事評価・処遇のあり方	34.9	30.3	26.7
職場の環境(オフィス環境等)	55.9	53.3	49.8
派遣先の派遣社員との人間関係・コミュニケーション	57.1	59.0	58.6
派遣先の正社員との人間関係・コミュニケーション	56.1	56.6	54.6
派遣会社の担当者との人間関係・コミュニケーション	53.8	52.5	51.4
雇用の安定性	30.1	39.3	30.7
福利厚生	31.6	33.6	33.5
教育訓練・能力開発の機会	15.9	17.2	14.7
派遣先の上司による管理や指導	33.9	29.5	35.9
職業生活全体	38.5	39.3	41.4
今後の仕事やキャリアの見通し	9.2	14.8	8.0

(5) 今後希望する働き方

図表 2-43 及び図表 2-44 は、今後希望する働き方を比較したものである。当面希望する働き方を見ると、複数型は「今の派遣先の正社員として働く」(13.9%)、「今の派遣先以外の正社員として働く」(15.5%)であり、正社員として働くことを希望する割合は 29.4%となり、他の類型よりも多い。だが、数年後希望する働き方として正社員を希望する割合は単一型(一般事務以外)よりも少なくなり、必ずしも多いわけではない。

図表 2-43 当面希望する働き方

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
今の派遣先の正社員として働く	13.6	13.1	13.9
今の派遣先以外の正社員として働く	12.6	14.8	15.5
登録型派遣を継続し、今の派遣先の派遣スタッフとして働く	34.9	39.3	35.9
登録型派遣を継続し、今の派遣先以外の派遣スタッフとして働く	9.0	7.4	8.0
正社員以外のパート社員や契約社員などの非正社員として働く	4.0	4.1	3.6
自営業など自分で仕事を始める	1.9	1.6	2.0
今の派遣会社の正社員として派遣就労を続ける	1.7	1.6	0.4
他の派遣会社の正社員として派遣就労を続ける	0.8	0.0	1.2
働くことを辞める	1.5	3.3	1.6
特に考えていない・働き方には特にこだわらない	20.1	14.8	17.9

図表 2-44 数年後希望する働き方

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
今の派遣先の正社員として働く	12.1	18.0	15.9
今の派遣先以外の正社員として働く	26.2	29.5	29.5
登録型派遣を継続し、今の派遣先の派遣スタッフとして働く	8.2	9.0	8.4
登録型派遣を継続し、今の派遣先以外の派遣スタッフとして働く	6.5	3.3	6.4
正社員以外のパート社員や契約社員などの非正社員として働く	4.2	0.8	3.2
自営業など自分で仕事を始める	6.5	7.4	6.0
今の派遣会社の正社員として派遣就労を続ける	1.5	0.8	0.8
他の派遣会社の正社員として派遣就労を続ける	1.7	1.6	1.2
働くことを辞める	5.9	7.4	5.2
特に考えていない・働き方には特にこだわらない	27.4	22.1	23.5

(6) キャリアに関する意識や考え方

図表 2-45 は、キャリアについての意識や考え方を比較したものである。複数型の特徴を示すと以下ようになる。複数型は、「ライフステージに合った働き方を選びたい」(82.9%)、「社会的に評価される仕事に就きたい」(55.0%)、「派遣で働くことは今後のキャリアにプラスになる」(30.3%)の回答が他の類型よりも多い。

また、「今の派遣先での就労を継続したい」(43.8%)、「今の職種の仕事を続けたい」(45.4%)の回答が他の類型よりも少なく、「(派遣先を変わっても)今の派遣会社との雇用関係を継続していきたい」(44.6%)の回答が他の類型よりも多い。複数型は他の類型に比べて同じ派遣先での就労や同じ職種の仕事を継続したいという意識が低い、同じ派遣会社に勤続しようという意識は高い。

更に、複数型は「今よりも難易度の高い仕事に従事したい」(43.0%)、「今よりもスキルレベルを向上させたい」(77.3%)、「今よりも責任の重い仕事に従事したい」(30.7%)の回答が他の類型よりも多い。複数型は他の類型に比べて、より高度な仕事に従事したり、スキルを向上させようという意識が高い。

図表 2-45 キャリアに関する意識や考え方

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
専門的なスキルを身に付けたい	76.2	68.9	75.3
ライフステージに合った働き方を選びたい	79.5	76.2	82.9
家庭生活を優先して仕事を運びたい	53.3	42.6	51.0
同じ職場で長く働きたい	69.9	70.5	70.5
社会的に評価される仕事に就きたい	50.0	41.0	55.0
派遣で働くことは今後のキャリアにプラスになる	25.7	20.5	30.3
派遣で働いていると将来の見通しを立てにくい	66.9	58.2	66.5
今の派遣先での就労を継続したい	47.3	50.0	43.8
今の職種の仕事を続けたい	49.8	57.4	45.4
(派遣先が変わっても)今の派遣会社との雇用関係を継続していきたい	38.3	40.2	44.6
今よりも難易度の高い仕事に従事したい	34.1	36.2	43.0
今よりもスキルレベルを向上させたい	70.9	57.4	77.3
今よりも責任の重い仕事に従事したい	23.4	23.0	30.7

(7) キャリア開発に対する取り組み(過去2年間)

図表 2-46 は、過去2年間のキャリア開発に対する取り組みを比較したものである。複数型の特徴を示すと以下ようになる。複数型は「派遣会社に希望する仕事内容を明確に伝えた」(48.6%)、「派遣先では仕事の選り好みをしなかった」(70.1%)、「派遣先の人たちとなじめるように、積極的にコミュニケーションをとった」(51.0%)、「自主的にスキルアップの研修などに参加した」(29.1%)、「派遣会社と賃金に関する交渉を行なった」(31.1%)、「自分の処遇改善につながる情報を収集した」(22.7%)の回答が他の類型よりも多い。複数型は単一型に比べて、仕事の高度化やスキルの向上、賃金などの処遇改善に関して積極的に取り組んでいる。

なお、過去2年間の派遣先及び派遣会社の変更の有無を見ると、複数型は、派遣先企業を変更した割合(40.2%)及び複数の派遣会社から派遣された割合(35.1%)が他の類型よりも多い。複数型は他に単一型に比べて派遣先と派遣会社を変更している可能性が高いことが推察される。

図表 2-46 キャリア開発に対する取り組み

	単一型 (一般事務)	単一型 (一般以外)	複数型 (一般+1職種)
過去2年間のキャリア開発の取り組み			
派遣会社に希望する仕事内容を明確に伝えた	44.8	41.0	48.6
派遣先では仕事の選り好みをしなかった	64.9	61.5	70.1
派遣先で高度な仕事を与えてもらえるように働きかけた	14.2	20.5	19.1
派遣先の人たちとなじめるように、積極的にコミュニケーションをとった	43.9	47.5	51.0
自主的にスキルアップの研修などに参加した	22.0	17.2	29.1
派遣会社と賃金に関する交渉を行なった	22.4	26.2	31.1
自分の処遇改善につながる情報を収集した	18.4	18.9	22.7
派遣先や派遣会社にキャリアの相談をした	15.7	23.8	19.9
過去2年間の派遣先・派遣会社変更の有無			
派遣先企業の変更(%)	25.9	17.2	40.2
複数の派遣会社からの派遣の有無(%)	22.0	13.1	35.1

(8) 「複数型」スタッフの特徴のまとめ

複数型の派遣スタッフは、単一型の派遣スタッフと比較して以下のような特徴がある。複数型は、仕事と家庭の両立に加えて、仕事の高度化やスキルの向上を図ろうとする意識が高い。自主的にスキル研修に参加したり、派遣会社に希望する仕事内容を伝えたりするなど、積極的にキャリア開発に取り組んでいる割合も多い。また、現在の仕事や労働条件に関する個別の満足度は必ずしも高くないが、職業生活全体に満足している割合や派遣という働き方が今後のキャリアにプラスになると考えている割合が多く、派遣という働き方により満足していることが考えられる。更に、今の派遣先での就労や今の職種を続けてい

きたいという意識は低い、今の派遣会社との雇用関係を続けていきたいと考えている。これまでの経験を見ると、派遣先と派遣会社を多く経験している。

6. 小括

本節では、職種経験のパターンに注目して事務職種に従事する登録型派遣スタッフのキャリア形成を検討した。一般事務、営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務という5職種に従事する派遣スタッフが派遣就労後にこれらの職種をどのように経験しているかを分析することによって、派遣という働き方が事務職種に従事する派遣スタッフにとってスキルを発揮できる働き方が、それとも能力開発につながる働き方であるかを検討した。

主な発見事実を整理すると以下ようになる。

(1) 派遣スタッフの派遣就労後の職種経験パターン

まず現在の職種ごとに派遣スタッフが派遣就労後に経験した職種のパターンを検討した。現在一般事務に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した主要な職種のパターンは、一般事務だけを経験している「単一型(一般事務)」のパターンであった。これに対して、営業事務、経理事務、貿易事務、金融事務といった一般事務以外の職種に従事している派遣スタッフが派遣就労後に経験した主要な職種のパターンは、一般事務以外の職種を1つだけ経験している「単一型(一般事務以外)」と、一般事務と一般事務以外の1職種を経験している「複数型(一般事務+他1職種)」の2つであった。「単一型(一般事務)」「単一型(一般事務以外)」の割合はそれぞれ全体の49.7%、12.7%、26.1%であり、この3パターンで全体の約9割を占めている。このように、事務職種の派遣スタッフの派遣就労後の主要な職種経験のパターンは、同じ職種を継続しているパターンと、一般事務を含む2職種を経験しているパターンが中心となっている。

(2) 派遣スタッフの派遣就労前の職種経験パターン

次に、派遣就労後の職種経験パターンの大多数を占める「単一型(一般事務)」「単一型(一般事務以外)」の3つに限定して、派遣就労前に経験した職種パターンを検討した。「単一型(一般事務)」の派遣スタッフの派遣就労前の主たるパターンは「単一型(一般事務)」及び「事務経験なし」の2つであった。また、「単一型(一般事務以外)」の派遣スタッフの派遣就労前の主たるパターンは「単一型(一般事務以外)」であり、「複数型(一般事務+他1職種)」の派遣スタッフの派遣就労前の主たるパターンは「単一型(一般事務)」及び「事務経験なし」の2つであった。

その上で、派遣就労前と派遣就労後の職種経験のパターンの対応関係を見ていくと、事務職種の派遣スタッフの職種経験のパターンとして大きく2つのパターンが見られた。1つは「単一型(一般事務)」 「単一型(一般事務)」や「単一型(一般事務以外)」 「単一型(一般事務以外)」のように、派遣就労後に、派遣就労前に経験した職種と同じ職種に従事しているパターンである。もう1つは「単一型(一般事務)」 「複数型(一般事務+他1職種)」や「事務経験なし」 「一般事務」、「事務経験なし」 「複数型(一般事務+他1職種)」のように、派遣就労前には経験していない職種に従事したり、派遣就労後により高度な職種に転換したりしているパターンである。このように、職種経験のパターンに注目して事務職種に従事する派遣スタッフのキャリア形成を見た場合、派遣という働き方にはそれまでに身に付けたスキルを発揮できる働き方であるだけでなく、新たなスキルを身に付けられる働き方となっていることが推察される。

(3) 派遣就労後に職種転換している派遣スタッフの特徴

更に、追加的な分析として、派遣就労後に一般事務とそれ以外の1職種を経験している「複数型(一般事務+他1職種)」の派遣スタッフの特徴に関して、「単一型(一般事務)」及び「単一型(一般事務以外)」の派遣スタッフとの比較を通じて検討した。複数型の派遣

スタッフは、単一型の派遣スタッフと比較して、仕事と家庭の両立に加えて、仕事の高度化やスキルの向上を図ろうとする意識が高い。自主的にスキル研修に参加するなど、積極的にキャリア開発に取り組んでいる割合も多い。また、現在の仕事や労働条件に関する個別の満足度は必ずしも高くないが、派遣という働き方を通じた職業生活全体には満足しており、派遣という働き方が今後のキャリアにプラスになると考えている割合が多い。更に、今の派遣会社との雇用関係を続けていきたいと考えているが、これまでの経験を見ると、派遣先と派遣会社を多く経験している。派遣就労後に複数の職種を経験している派遣スタッフは、単一の職種を継続している派遣スタッフと比較して、仕事の高度化やスキル向上を目指そうとする意識が高く、より高度な職種への転換を実現するうえで派遣先と派遣会社を変更している可能性が推察される。